

Faculdade de Psicologia e Ciências de Educação da Universidade do Porto

**SOFRIMENTO FÍSICO, PSÍQUICO E MORAL
NO SECTOR DO CALÇADO EM PORTUGAL.
CONTRIBUTOS PARA UMA PSICODINÂMICA DO TRABALHO**



Clara de Assis Coelho de Araújo

Dezembro de 2003

74
ARAISO F

Faculdade de Psicologia e Ciências de Educação da Universidade do Porto



SOFRIMENTO FÍSICO, PSÍQUICO E MORAL
NO SECTOR DO CALÇADO EM PORTUGAL.
Contributos para uma psicodinâmica do trabalho

Dissertação apresentada por
Clara de Assis Coelho de Araújo
Na Faculdade de Psicologia e Ciências de Educação
Da Universidade do Porto,
Para obtenção do grau de Doutor em Psicologia
Sob a orientação da
Professora Doutora Marianne Lacomblez

UNIVERSIDADE DO PORTO
Faculdade de Psicologia
e Ciências de Educação
N.º de Entrada 22048
Data 08/03/2005

Capa – Fotografia sem título, 2001, de Clara de Araújo

Resumo

Enquadrada numa perspectiva de construção positiva da saúde, esta investigação tem por objectivo elucidar as razões pelas quais uma situação de trabalho que é tida como podendo oferecer ocasiões à pessoa que trabalha de construir o seu equilíbrio do ponto de vista da saúde, pode originar um sofrimento incontável e destrutivo.

O núcleo da investigação situa-se na análise do sofrimento no e pelo trabalho nas suas dimensões física, psíquica e moral, num percurso de descoberta progressiva do espaço hoje assumido pela Psicodinâmica do Trabalho.

Criam-se três “janelas” de acesso ao sofrimento dos trabalhadores que configuram três estudos com abordagens metodológicas e fundamentos epistemológicos diferentes, de uma mesma parcela da realidade social – a com a que se confrontam os trabalhadores do calçado. Um primeiro que consistiu na análise das repercussões do desemprego na saúde mental do indivíduo, procurando-se associadamente observar a repercussão do stress no trabalho sobre a saúde mental do trabalhador. Desenvolve-se na perspectiva epidemiológica e num quadro pautado pelos padrões da nosografia psiquiátrica donde sobressaem conclusões que fomentam a abertura da segunda “janela” de acesso ao sofrimento dos trabalhadores no e pelo trabalho. Um segundo estudo, cuja opção metodológica foi o estudo de caso numa empresa de calçado recorrendo-se para tal à análise da actividade do trabalho. Neste estudo tornou-se visível a existência de factores considerados de risco de perturbações músculo-esqueléticas (PME), relacionados com constrangimentos físicos e temporais directamente ligados às “novas formas de organização do trabalho”. Um terceiro estudo cuja opção metodológica incide na Análise Colectiva de Trabalho (ACT) e se desenvolve em colaboração com a organização sindical do sector de calçado.

A articulação destes estudos permite por um lado discutir e caracterizar o que, no trabalho, exige destes trabalhadores na gestão do sofrimento e por outro dá conta da existência clara dum sofrimento não valorizado socialmente que as organizações sindicais deficientemente conseguem impor no debate público e social.

Résumé

Située dans une perspective de construction positive de la santé, cette recherche a comme objectif d'élucider les raisons qui font qu'une situation de travail, offrant ou pouvant offrir à la personne qui travaille la chance de construire son équilibre du point de vue de la santé, puisse finalement être à l'origine d'une souffrance incontrôlable et destructive. Le nœud de cette recherche est l'analyse de la souffrance dans le travail et à travers celui-ci, en tenant compte de ses aspects physiques, psychiques et moraux, à travers un parcours de découverte progressive d'un espace aujourd'hui investi par la Psychodynamique du travail.

On a privilégié trois «fenêtres» afin d'accéder à la souffrance des travailleurs, qui correspondant à trois approches méthodologiques et fondements épistémologiques distinctes d'une même parcelle de la réalité sociale – celle que rencontrent les travailleurs du secteur de la chaussure. En premier lieu, dans le cadre de l'étude concernant les effets du chômage sur la santé mentale de l'individu, on a voulu observer l'effet du stress au travail sur la santé mentale du travailleur. Cette recherche s'est inscrite dans une perspective épidémiologique où dominent les paramètres de la nosographie psychiatrique. Les conclusions conduisent à l'ouverture d'une deuxième fenêtre d'accès à la souffrance des travailleurs dans le travail et à travers celui-ci. Cette deuxième étude, dont l'approche méthodologique a privilégié l'étude du cas d'une entreprise a eu recours à l'analyse de l'activité du travail. Cette étude a mis en évidence l'existence de facteurs dits «à risque» de troubles musculo-squelettiques (TMS), liés aux contraintes physiques et temporelles qui résultent directement de nouveaux modèles d'organisation du travail. La dernière étude dont l'approche méthodologique a été celle de l'Analyse Collective de Travail (ACT) a été menée avec la collaboration du Syndicat de la Chaussure. L'articulation de ces études permet, d'une part, de discuter et de caractériser ce que l'on exige, dans le travail, de ces travailleurs dans la gestion de la souffrance et rend compte, d'autre part, de la présence évidente d'une souffrance non reconnue par la société et que les organisations syndicales ne réussissent pas à imposer ou si peu, dans le débat public et social.

ABSTRACT

With the aim of developing perspectives of positive health forming, this study addresses the reasons why a work situation that can, or does, give employees the opportunity to find balance in terms of health can cause uncontrollable and destructive suffering.

The research focuses on an analysis of suffering in, and caused by, work in its physical, psychological and moral dimensions, following the course of development of the field of study that is now known as the Psychodynamics of Work.

Three windows of access to the suffering of workers were established, which comprise three studies with different methodological approaches and epistemological bases, all carried out in the same social reality- that faced by workers in the shoe manufacturing industry. The first study consisted in the analysis of the repercussions of unemployment on workers' mental health and, at the same time, the effect of stress in the workplace was observed. It was developed in terms of epidemiology and in the framework of the classification psychiatric diseases, from which conclusions were drawn that lead to the second window of access. The second study used case study methodology and was carried out in a shoe manufacturing plant by means of the analysis of work activity. This revealed the existence of risk factors for muscular-skeletal disorders (MSD), related to the physical constraints and pressure of time that are directly linked to "new ways of work organization". The third study, which followed the methodology of Collective Analysis of Work (CAW), was developed in collaboration with the shoe manufacturing union.

The juncture of these studies allows, on the one hand, a discussion and characterization of worker's demands in relation to the management of suffering and, on the other, it reveals the existence of suffering that is not socially recognized and whose importance unions have failed to emphasize in their representations.

AGRADECIMENTOS

À Professora Marianne Lacomblez, orientadora desta investigação, por quem tenho muita estima e gratidão, agradeço vivamente o seu constante acompanhamento, as suas observações sempre pertinentes e rigorosas que muito contribuíram para o meu crescimento pessoal e profissional e valorizaram este trabalho.

Ao Prof. Doutor Nuno Rebelo dos Santos, o meu reconhecimento pela qualidade dos seus ensinamentos na utilização do NUD*IST, a sua disponibilidade permanente, a confiança que me testemunhou e as críticas reflexivas a propósito dos resultados.

Várias foram as pessoas e instituições que facilitaram e acompanharam o trabalho no terreno: ao director administrativo Joaquim Puga pelo acolhimento e abertura dispensada que favoreceu o desenvolvimento do estudo de caso na empresa. A contribuição preciosa, em diferentes momentos do estudo de caso, da médica do trabalho Natália Nina e do engenheiro de higiene e segurança, João Nina. A todos os chefes de departamento e contramestres, aos operadores da linha de montagem da empresa pela sua gentileza e colaboração prestadas. A todos, o meu mais vivo muito obrigada.

Ao Sindicato do Calçado do Minho e Trás-os-Montes na pessoa do seu coordenador José Lopes, bem como Alberto Carvalho, também membro da Direcção, o meu reconhecimento pela confiança revelada, o envolvimento, interesse e participação demonstradas na Análise Colectiva de Trabalho. A todos os trabalhadores que voluntariamente participaram nas sessões de Análise Colectiva de Trabalho, manifesto por eles, um pensamento comovido.

Ao Luís Graça o meu reconhecimento sincero pela sua colaboração em toda a extensão do estudo da Análise Colectiva do Trabalho.

Aos funcionários, colegas e amigos da Escola Superior de Enfermagem de Viana do Castelo e aos colegas de doutoramento pelos seus encorajamentos e testemunhos da sua simpatia.

Ao Vítor pela sua amizade, paciência em me ouvir e pela ajuda preciosa de participação no trabalho de análise de dados e cuidados na apresentação do texto.

À Marta e à Carla cuja reciprocidade de vivências gerou a simultaneidade da construção deste trabalho e da nossa amizade, tendo sido interlocutoras atentas e colegas incomparáveis.

Ao Joaquim que, com a sua força de vida, de uma forma quase silenciosa, me impulsionou nos momentos mais vacilantes.

Ao conjunto da minha família e aos meus amigos, pela sua cooperação discreta. Uma menção muito particular à Maria da Luz, também médica da família que deu prova de grande solidariedade. Permito-me exprimir publicamente, a todos eles, a minha gratidão.

À minha filha Ana Luísa que suportou as consequências da minha falta de disponibilidade e que soube compreender, com inteligência, como lidar com as situações. Dedico-lhe a ela este trabalho, bem como à minha mãe.

LISTA DE ABREVIATURAS

ACT	Análise Colectiva do Trabalho
AET	Análise ergonómica do trabalho
APPICAPS	Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e seus Sucedâneos
CREAPT	Centre de Recherches et d'Études sur l'Âge et les Populations au Travail
EFTA	European Free Trade Association
FPCE /UP	FACULDADE DE PSICOLOGIA E CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO DA UNIVERSIDADE DO PORTO
IDICT	Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho
INOFOR	Instituto para a Inovação na Formação
LER	Lesão por Esforços Repetitivos
NIOSH	National Institute of Occupational Safety and Health
OMS	Organização Mundial de Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
PME	Perturbações Músculo-Esqueléticas
UE	União Europeia
VFT	Vida fora do trabalho
VT	Vida no trabalho

ÍNDICE

INTRODUÇÃO – CONTINUAR A TRABALHAR MESMO QUANDO SOBREVEM O SOFRIMENTO	25
1. OBJECTIVO DA INVESTIGAÇÃO	27
2. A ABORDAGEM AO SOFRIMENTO – PLANO DA METODOLOGIA	30
3. POPULAÇÃO DE ESTUDO – OS TRABALHADORES, OS OPERÁRIOS, OS ACTORES	31
4. A ORGANIZAÇÃO DO TEXTO	33
 CAPÍTULO I – O SOFRIMENTO NO CRUZAMENTO DAS RELAÇÕES COMPLEXAS ENTRE O HOMEM E A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO	 35
1. SOBRE A RELAÇÃO DO HOMEM COM O TRABALHO	36
2. DA PSICOPATOLOGIA DO TRABALHO À PSICODINÂMICA DO TRABALHO	37
3. A COMPREENSÃO DA DINÂMICA ENTRE O SUJEITO, O UNIVERSO DO TRABALHO E O CAMPO SOCIAL	41
3.1. A autonomia e o poder sobre o acto do trabalho	44
4. A CONSTRUÇÃO DAS ESTRATÉGIAS DEFENSIVAS	45
4.1. O medo no trabalho – Psicopatologia e consequências na saúde	46
4.2. As interacções entre a vida no trabalho e a vida fora do trabalho	49
5. METODOLOGIA EM PSICODINÂMICA DO TRABALHO	51
5.1. O pedido social	52
6. O ESTATUTO DO SOFRIMENTO	53
7. ERGONOMIA E PSICODINÂMICA DO TRABALHO	56
7.1. Trabalho prescrito e trabalho real – efeitos na saúde do trabalhador	56
7.2. Inteligência da prática. O saber fazer do trabalhador	58
8. EU – REAL – OUTRO: CONCEPÇÃO E DESENVOLVIMENTO DOS ESTUDOS	59
 CAPÍTULO II – O “EU”: UM ESTUDO SOBRE A SAÚDE MENTAL DO INDIVÍDUO NO TRABALHO APOIADO NA TEORIA DO STRESSE	 65
1. ENTRE O STRESSE E A PSICOPATOLOGIA DO TRABALHO	67
1.1. O Modelo de Análise	70
1.2. As opções metodológicas: Questões de uma prática científica	74

1.2.1. A categorização da população	75
1.2.2. Instrumentos de avaliação das variáveis	76
1.2.3. Os Resultados da aplicação da escala sobre Fontes de Stresse no Trabalho	79
1.2.4. Resultados do estudo (1994 – 95)	83
2. CONCLUSÃO	85
 CAPÍTULO III – O “REAL”: DO GLOBAL AO LOCAL E DA TAREFA À ACTIVIDADE	 89
1. UMA METODOLOGIA DE ANÁLISE DO TRABALHO QUE ARTICULA O ESTUDO DA POPULAÇÃO E O ESTUDO DAS SITUAÇÕES DE TRABALHO	91
2. A INDÚSTRIA DO CALÇADO – A SITUAÇÃO DO SECTOR EM PORTUGAL	93
2.1. Estrutura da indústria do calçado em Portugal	94
2.2. Caracterização geral do trabalho e das condições do trabalho no sector	96
3. AS PERTURBAÇÕES MÚSCULO-ESQUELÉTICAS (PME) – UM PROBLEMA REAL NESTE TIPO DE ACTIVIDADE	102
3.1. As perturbações músculo-esqueléticas, fonte de sofrimento no trabalho	102
3.2. As perturbações músculo-esqueléticas – uma origem profissional	107
3.3. Causas da dor relativamente à sua localização	111
3.3.1. A dor	112
3.3.2. A acumulação de fadiga e a falta de recuperação na fibra muscular	115
4. ANÁLISE DA ACTIVIDADE PARA TORNAR VISÍVEIS AS CONDIÇÕES EM QUE SE TRABALHA – AS OPÇÕES METODOLÓGICAS	117
4.1. O estudo de caso numa empresa de calçado	118
4.1.1. O pedido – ponto de partida da intervenção	119
4.2. Fase 1 – Caracterização da empresa	121
4.2.1. Apresentação da empresa	122
4.2.2. Espaciograma da empresa	125
4.2.3. Caracterização do registo de acidentes de trabalho da empresa	125
4.2.4. Higiene, Saúde e Segurança no Trabalho na empresa	126
4.3. Fase 2 – Análise da prevenção dos riscos na empresa	129
4.3.1. Balanço global	130
4.4. Fase 3 – Análise da actividade no sector da montagem – Fase Preliminar	132
4.4.1. Resultados das entrevistas	134
4.4.1.1. Síntese dos comentários dos trabalhadores da produção	135
4.4.1.2. Síntese dos comentários do pessoal da chefia	137
4.4.1.3. A auto-avaliação dos riscos pelos trabalhadores da produção	138
4.5. Fase 4 – Análise da actividade no sector da montagem: estudo de quatro postos de trabalho	141
4.5.1. Uma visão de conjunto	143

4.5.2. Especificidades de quatro postos de trabalho	144
4.5.3. Aplicação da check-list “Kemmlert e Kilbom”	150
4.5.3.1. Resultados da aplicação da check-list “Kemmlert e Kilbom”	150
5. DOS FACTORES DE RISCO E SEUS DETERMINANTES AO APARECIMENTO DE PERTURBAÇÕES MÚSCULO-ESQUELÉTICAS	153
6. CONCLUSÃO	156
 CAPÍTULO IV – OS OUTROS: A ANÁLISE COLECTIVA DO TRABALHO	 161
1. NO PERCURSO DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO	163
2. A ANÁLISE COLECTIVA DO TRABALHO (ACT) – UM MÉTODO DE ANÁLISE DA ACTIVIDADE DESCRITA	165
2.1. A organização sindical e o desenvolvimento da análise colectiva de trabalho	166
3. A ORGANIZAÇÃO DO DISPOSITIVO METODOLÓGICO E A DINÂMICA ESTABELECIDADA PARA ESCUTAR OS TRABALHADORES	168
4. DA EXPLICITACÃO DAS CONDIÇÕES INTERSUBJECTIVAS PROPICIADORAS DA ELABORAÇÃO DO VIVIDO SUBJECTIVO NO TRABALHO À ANÁLISE DOS DISCURSOS DOS TRABALHADORES	172
4.1. As questões de investigação	173
4.2. Sistema de codificação	175
4.2.1. Área Temática 1 – Actividade relacionada com a produção propriamente dita	178
4.2.2. Área Temática 2 – A actividade nas suas relações com os outros	185
4.2.3. Área Temática 3 – Relações da pessoa com a actividade	188
5. DISCUSSÃO SOBRE O QUE NO TRABALHO EXIGE DOS SUJEITOS UMA GESTÃO DO SOFRIMENTO	191
5.1. Natureza do sofrimento referido pelos trabalhadores como consequência do exercício da actividade	192
5.2. A relação do trabalhador com a organização do trabalho – constrangimentos organizacionais geradores de sofrimento	197
5.3. As características da organização do trabalho e a relação com o aparecimento de perturbações músculo-esqueléticas	203
5.4. A protecção do equilíbrio psíquico – Estratégias de defesa dinamizadas pelos trabalhadores	204
6. CONCLUSÃO	209

CAPÍTULO V – CONCLUSÃO – O RECONHECIMENTO DO SOFRIMENTO NA PROSECUÇÃO DA SAÚDE DOS TRABALHADORES	213
1. O SENTIDO E A IMPORTÂNCIA SOCIAL DO TRABALHO NA CONSTRUÇÃO DA SAÚDE	215
2. O SOFRIMENTO: A EVOLUÇÃO DE UM CONCEITO CIENTÍFICO	219
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	227
ANEXOS	247

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO 1	INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO DAS VARIÁVEIS	249
ANEXO 2	PROCESSO DE FABRICO DO SAPATO	263
ANEXO 3	ESPACIOGRAMA DA EMPRESA	269
ANEXO 4	REGISTO DE ACIDENTES DE TRABALHO	277
ANEXO 5	MANUAL DE AUTO-AUDITORIA	281
ANEXO 6	SUPORTES DAS ENTREVISTAS	307
ANEXO 7	RESULTADOS DAS ENTREVISTAS	311
ANEXO 8	CHECK-LIST "KEMMLERT E KILBOM"	319
ANEXO 9	CARTA BRUTA	323
ANEXO 10	DADOS RESULTANTES DAS SESSÕES DE ACT	327
ANEXO 11	CARACTERIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS TRABALHADORES DO CALÇADO	377

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1	DINÂMICA DA IDENTIDADE	43
FIGURA 2	TRIÂNGULO DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO	43
FIGURA 3	DIAGRAMA DE UM MODELO INTERACTIVO OU TRANSACIONAL DE STRESSE	70
FIGURA 4	FONTES DE STRESSE RELACIONADAS COM O TRABALHO	73
FIGURA 5	MODELO DA RELAÇÃO: EXPOSIÇÃO / RESPOSTA FISIOLÓGICA / EFEITOS A LONGO PRAZO NA PATOGÉNESE DO DESENVOLVIMENTO DE PME	116
FIGURA 6	CRONOGRAMA DO ESTUDO DE CASO	121
FIGURA 7	FACTORES DE RISCO DOS POSTOS DE TRABALHO	141

ÍNDICE DE FOTOGRAFIAS

FOTOGRAFIAS 1	MONTAGEM DO SAPATO "CANASTRA"	145
FOTOGRAFIA 2	VIRAR A "CANASTRA"	146
FOTOGRAFIA 3	VIRAR A "CANASTRA"	146
FOTOGRAFIAS 4	CARDAR A "CANASTRA"	147
FOTOGRAFIAS 5	DAR COLA NAS SOLAS	148

ÍNDICE DE QUADROS

QUADRO 1	ÁREAS ABRANGIDAS NA ELABORAÇÃO DA ESCALA E ALGUNS EXEMPLOS	77
QUADRO 2	FONTES DE STRESSE NO TRABALHO	78
QUADRO 3	CORRELAÇÕES DE CADA ITEM COM A NOTA GLOBAL (N = 263)	80
QUADRO 4	FACTOR 1: INTERACÇÃO ENTRE O CONTEXTO DE TRABALHO E O CON- TEXTO SOCIAL	81
QUADRO 5	FACTOR 2: CONTEÚDO E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO	81
QUADRO 6	FACTOR 3: NATUREZA DAS RELAÇÕES LABORAIS	81
QUADRO 7	FACTOR 4: COMPORTAMENTOS DISFUNCIONAIS	82
QUADRO 8	FACTOR 5: FACTORES DE RISCO DO AMBIENTE LABORAL	82
QUADRO 9	FACTOR 6: INTERACÇÃO ENTRE CONTEXTO DE TRABALHO E CONTEXTO FAMILIAR	82
QUADRO 10	PRINCIPAIS FACTORES DE RISCO	108
QUADRO 11	CONDIÇÕES DE TRABALHO DESFAVORÁVEIS E SEUS EFEITOS POTENCIAIS	109
QUADRO 12	CAUSAS MAIS PROVÁVEIS DA DOR CONFORME A SUA LOCALIZAÇÃO	113
QUADRO 13	TIPOS DE DOR DE ACORDO COM A SUA ORIGEM	114
QUADRO 14	ITINERÁRIO E PROCEDIMENTOS DO ESTUDO DE CASO	120
QUADRO 15	AValiação POR FUNÇÕES	131
QUADRO 16	CARACTERIZAÇÃO DAS PESSOAS ENTREVISTADAS	133
QUADRO 17	ANÁLISE DOS RISCOS REFERIDOS NAS ENTREVISTAS PELOS OPERADO- RES DE MONTAGEM	140
QUADRO 18	RESULTADOS DA APLICAÇÃO DA CHECK-LIST "KEMMLERT E KILBOM"	152
QUADRO 19	CRONOGRAMA DAS ETAPAS DE ACT	168
QUADRO 20	PARTICIPANTES DAS SESSÕES DE ACT	172
QUADRO 21	QUADRO DE ANÁLISE DAS SESSÕES DE ACT	178
QUADRO 22A	DEFINIÇÃO DAS SUBCATEGORIAS DE OBJECTIVOS: TAREFAS E EXEMPLOS ELUCIDATIVOS	180
QUADRO 22B	DEFINIÇÃO DAS SUBCATEGORIAS DE MEIOS DE TRABALHO E EXEMPLOS ELUCIDATIVOS	183
QUADRO 22C	DEFINIÇÃO DAS SUBCATEGORIAS DE REGRAS DE TRABALHO E EXEMPLOS ELUCIDATIVOS	183
QUADRO 22D	DEFINIÇÃO DAS SUBCATEGORIAS DE RESULTADOS E EXEMPLOS ELUCI- DATIVOS	184

QUADRO 23A	DEFINIÇÃO DAS SUBCATEGORIAS DE HIERARQUIA E EXEMPLOS ELUCIDATIVOS	186
QUADRO 23B	DEFINIÇÃO DAS SUBCATEGORIAS DE COLEGAS E EXEMPLOS ELUCIDATIVOS	187
QUADRO 24A	DEFINIÇÃO DAS SUBCATEGORIAS DE MODOS PRÓPRIOS DE REALIZAR E EXEMPLOS ELUCIDATIVOS	189
QUADRO 24B	DEFINIÇÃO DAS SUBCATEGORIAS DE CONSEQUÊNCIAS DA ACTIVIDADE E EXEMPLOS ELUCIDATIVOS	190
QUADRO 25	FREQUÊNCIAS DE UNIDADES COTADAS RELATIVAMENTE A DORES E TIPOS DE TAREFA E FADIGA E TIPOS DE TAREFA	193
QUADRO 26	FREQUÊNCIA DE UNIDADE COTADAS RELATIVAMENTE A CARACTERÍSTICAS DA TAREFA E CONSEQUÊNCIAS DA ACTIVIDADE	199

Introdução

CONTINUAR A TRABALHAR MESMO QUANDO SOBREVEM O SOFRIMENTO

1. OBJECTIVO DA INVESTIGAÇÃO

Enquadrada numa perspectiva de construção positiva da saúde, esta investigação tem por objectivo elucidar as razões pelas quais uma situação de trabalho que é tida como podendo oferecer ocasiões à pessoa que trabalha de construir o seu equilíbrio do ponto de vista da saúde, pode originar um sofrimento incontável e destrutivo. Dito doutra forma, de que modo o trabalho pode gerar sofrimento contribuindo para o desequilíbrio de saúde em alguns trabalhadores e como é que noutras situações o trabalho acaba por se constituir factor estruturador podendo observar-se que é então pelo trabalho que as pessoas acabam por defender, de forma holística, o seu equilíbrio psicofisiológico e social.

O trabalho pode jogar um papel fundamental em favor da saúde porquanto ao corporizar as dimensões pessoais e sociais da pessoa responde às necessidades de auto-realização, construção da identidade, bem como a interacção satisfatória com os outros.

De um ponto de vista social, esta investigação encontra a sua origem, em casos de relação trabalho-saúde onde claramente existe um sofrimento não valorizado socialmente e que as organizações sindicais deficientemente conseguem impor no debate público e social.

No dicionário analógico da língua portuguesa a palavra sofrimento aparece associada a vocábulos relacionados com falta de saúde nomeadamente *mal-estar*, *dor*, *doença*. Sofrimento que no dicionário Le Robert (1998) ou no Dicionário da Língua Portuguesa Contemporânea (2001) apresentam o mesmo significado : "dor física ou moral". Contudo tem sido uma questão de grande complexidade distinguir fronteiras entre dor física e dor mental, remetendo para uma questão mais global e de grande pertinência que é "a da continuidade versus descontinuidade psiquismo - soma." (Fleming 2003:29). Se parece ser consensual a ideia da simultaneidade do fenómeno – dor (física e psíquica), neste trabalho assumimos no entanto a distinção entre os tipos de dor sem abdicarmos do facto de que, sendo o homem soma e psíquico, então a dor também o é em sua simultaneidade na medida em que a realidade da dor se expressa no e pelo homem. Esta formulação é partilhada por Fleming (2003:32) quando

afirma que existe necessidade de distinguir dor física de dor mental, estando subjacente a visão de um organismo admitido como unidade psicossomática, acrescentando: “em que os canais soma – mente poderão estar mais ou menos activos e funcionais, dependendo a transmutação da dor física em dor mental e vice-versa do grau de tolerância à dor”.

Torna-se ainda imperioso esclarecer desde já este paradoxo de nos situarmos na vertente da construção positiva de saúde e fazermos um percurso investigativo de abordagem ao sofrimento.

A perspectiva em que nos situamos - e que indicaremos as principais características nesta introdução - é de considerar a saúde na óptica da *normalidade* como defende Dejours (1995b): partimos do pressuposto que a saúde não é um dom natural e não existe saúde perfeita; a saúde constroi-se, no sentido da obtenção de um equilíbrio precário mas aceitável, onde o sofrimento não está ausente mas é compensado.

A *normalidade* assenta então “sobre o jogo das defesas entre os sofrimentos que destabilizam esta *normalidade* e tendem a fazer oscilar o sujeito na doença.” (Dejours, 1995b:7, tradução livre). E é nesta medida que a introdução do conceito de *defesa* introduz a concepção de saúde positiva, que se inscreve num horizonte real e não de um ideal a atingir.

Mas as defesas pressupõem uma aprendizagem que é mediatizada e que determina que a saúde não é um processo de construção individual: advém da relação entre duas ou mais pessoas, o que quer dizer que “não há saúde individual.” (Dejours, 1995b:6, tradução livre). Com efeito, a saúde aprende-se e está essencialmente ligada à qualidade do envolvimento da pessoa na sua relação com o outro, no domínio cognitivo e afectivo levando a que a saúde seja “tributária de uma dinâmica intersubjectiva.” (Dejours, 1995b:6, tradução livre).

Por outro lado, as defesas também dependem dum processo de intencionalidade, isto é, dependem de um movimento que é dirigido a *outrem* mas que é suportado pela luta para a construção da identidade pessoal essencial para a construção da saúde.

Assim impõe-se analisar como funcionam as defesas, graças às quais a pessoa pode lutar contra os efeitos patogénicos dos constrangimentos e dos riscos

do trabalho, subvertendo-os num processo que ao olhar da saúde e segundo Dejours, se denomina de *reapropriação* – “um processo graças ao qual os constrangimentos de trabalho não são somente suportados passivamente, mas fazem objecto duma estratégia pela qual o sujeito acaba por se servir do trabalho para se realizar a si mesmo; (...) por se transformar ele próprio e continuar também a construir a sua identidade.” (Dejours, 1995b:8, tradução livre).

Neste sentido o caminho que traçamos de análise e compreensão do sofrimento no trabalho é conduzido num registo de construção de saúde na sua aceção positiva, abandonando o registo mais tradicional de resistência à doença. Com isto, e como poderemos analisar ao longo deste trabalho, fomos deixando a perspectiva da patologia do trabalho, do domínio da doença, para descobriremos como as mulheres e os homens que trabalham podem lutar contra os efeitos patogénicos dos constrangimentos e dos riscos do trabalho e assim construir a sua saúde, o que leva a pessoa que trabalha a satisfazer simultaneamente duas racionalidades distintas: a racionalidade relativa aos objectivos materiais de produção (cognitivo-instrumental) e a racionalidade relativa à saúde ou à realização de si (*pathique* ou subjectiva), sendo estas duas racionalidades “originariamente e irredutivelmente contraditórias.” (Dejours, 1995c:11, tradução livre). As exigências que se colocam ao trabalhador no seu dia-a-dia, na dimensão da produção e na dimensão da saúde levam a que constantemente faça arbitragens na conquista permanente da normalidade.

Assim estamos a assumir um percurso de descoberta progressiva do espaço hoje assumido pela psicodinâmica do trabalho – o interesse pelo sofrimento do homem no trabalho, na medida em que o trabalho pode ser estruturante para a saúde, como pode ser desestruturante ou patogénico.

Compreender porque certas situações de trabalho são capazes de transformar o sofrimento produzindo gratificações substanciais no registo da construção da identidade e da realização pessoal e, intervir a montante da descompensação, da doença, isto é, no domínio do sofrimento e das estratégias defensivas construídas pelos sujeitos para evitar vacilar na descompensação psicopatológica *stricto sensu*, são fundamentos da psicodinâmica do trabalho e assumidos nesta investigação. (Bensaid & Dejours, 1994).

Ao nível da evolução das condições de trabalho também se geraram nos últimos anos transformações conhecidas donde ressaltamos o desenvolvimento de novas tecnologias que conseqüentemente ocasionam novos constrangimentos físicos e cognitivos, considerando-se contudo, actualmente que o trabalho exigente se situa mais do que antes no plano psicológico e emocional (Néboit e Vézina, 2002).

Este trabalho de investigação é assim em sua essência atravessado pelas questões em torno do trabalho. E neste sentido são visíveis as alterações profundas operadas ao nível da organização do trabalho, tipificadas pela intensificação do trabalho e pela precariedade dos empregos: a intensificação do trabalho impõe modos de gestão caracterizados pelo controle da produtividade individual e colectiva num registo de funcionamento com o mínimo de efectivos de que resultam fortes constrangimentos de tempo; Néboit e Vézina (2002), referem que a precariedade do emprego desencadeia uma série de sanções que lhe são aplicadas (perda do emprego, diminuição da remuneração) e que aumentou 36% de 1991 para 1998. Este conjunto de mutações das condições de trabalho conduz claramente a quem a elas está exposta um risco para a saúde o que é o mesmo que dizer que desencadeia sofrimento, considerando este ao nível infrapatológico, isto é, sempre a montante da doença.

2. A ABORDAGEM AO SOFRIMENTO – PLANO DA METODOLOGIA

Neste estudo, a análise do problema configura-se num espaço e grupo populacional que contém especificidades. Se, de facto, apresentamos três abordagens metodológicas, pretendemos colocá-las face a uma mesma realidade social – a com que se confrontam os trabalhadores do calçado.

Como veremos, trata-se de um sector com interesse particular, nomeadamente no que diz respeito ao seu desenvolvimento tecnológico: apesar duma evolução significativa no processo da automação, a componente manual continua a ter um papel significativo mesmo nas tarefas mais mecanizadas.

Na verdade, a variedade de modelos de sapatos hoje imprescindível para as empresas do sector exige constantes mudanças de processo de fabrico obrigando os trabalhadores a saber lidar mais do que antes com diferentes procedimentos: a polivalência constitui assim um imperativo das normas de produção.

Contudo, o modelo taylorista de organização do trabalho ainda domina no sector do calçado, com o conjunto de constrangimentos que são inerentes a este modelo de organização: o processo de fabrico do calçado possui muitas tarefas minuciosas, que exigem habilidades, umas com ciclos de produção muito curtos, repetitivos e exigindo frequentemente a adopção de posturas rígidas (p. ex. ortostática e permanentemente sentado).

O sector do calçado é assim um bom exemplo que demonstra que, se a mecanização e a automação prometeram o desaparecimento de tarefas pesadas, acabaram na realidade por complexificar o trabalho humano e conduzir ao aparecimento de novas patologias. Neste sentido as investigações epidemiológicas confrontam-nos com um aumento considerável de perturbações músculo-esqueléticas (PME) ligadas ao trabalho e veremos quanto este desequilíbrio na saúde do trabalhador acaba por ser preocupante nas empresas do calçado em Portugal onde um conjunto de esforços repetitivos provoca uma diversidade de afecções nos tecidos moles e periarticulares.

No entanto, a realidade é uma só (Sedas Nunes, 1994) e a sua abordagem pode assumir configurações variadas – conduzindo a conclusões também diferenciadas. Assim optamos por guiar a nossa pesquisa sobre o sofrimento do trabalhador do calçado, pelo confronto de três estudos que correspondem a várias posturas de teor metodológico e epistemológico distintas - que acabaremos por definir nas suas complementaridades.

3. POPULAÇÃO DO ESTUDO – OS TRABALHADORES, OS OPERADORES, OS ACTORES

O desenvolvimento da primeira pesquisa, que na realidade corresponde ao ponto de partida da nossa reflexão centrada numa abordagem ao stress no trabalho, teve por pano de fundo a avaliação da saúde mental pretendendo-se

em simultâneo comparar indivíduos empregados com indivíduos desempregados. Neste estudo elaboraram-se hipóteses para verificar se o desemprego influenciava a saúde mental do indivíduo e se existia relação entre o stresse no trabalho e a saúde mental. Para o efeito, criaram-se dois grupos de trabalhadores, um de empregados e outro de desempregados. Os primeiros pertenciam a várias empresas do sector secundário mas uma boa parte da amostra provinha de uma empresa de calçado.

Os estudos de abordagem ao stresse costumam fazer apelo a métodos quantitativos e utilizam então escalas e questionários para quantificar variáveis procurando dar resposta a uma das exigências do método: a procura da objectividade.

Como teremos oportunidade de o realçar, neste quadro estamos perante um universo epistemológico que tem subjacente uma concepção de homem no trabalho que não é o dos estudos seguintes.

Do percurso investigativo realizado nesta primeira fase e dos resultados obtidos surgiu, com efeito, a necessidade de se compreender o sofrimento dos trabalhadores orientando-se a investigação para uma aproximação ao real do trabalho. O facto de parte da amostra da primeira pesquisa pertencer a uma empresa do sector do calçado onde tínhamos a possibilidade de conduzir outro estudo foi então determinante para o privilégio atribuído ao contexto específico dos trabalhadores do calçado.

Mas a aproximação ao real do trabalho realizada na segunda fase desta pesquisa com *um estudo de caso* orientado para a análise da actividade não nos satisfaz para a compreensão das vivências do trabalhador do processo de construção da sua saúde ou do seu sofrimento. Por conseguinte, a terceira opção metodológica incidiu na Análise Colectiva do Trabalho (ACT) definida por Leda Leal Ferreira, como sendo um método no qual trabalhadores falam sobre a sua própria actividade em situação de trabalho para outros trabalhadores e para pesquisadores (Ferreira, 1993): através do diálogo que se estabelece em cada sessão a actividade vai sendo descrita, explicada, interpretada e os trabalhadores reflectem sobre a sua própria actividade tornando-os actores da sua própria transformação no trabalho.

Em colaboração com a organização sindical do respectivo sector, constituíram-se por isso dois grupos de trabalhadores do calçado, em locais de inserção geográfica diferentes da região norte do País, tendo-se respeitado os princípios do voluntariado e do anonimato.

Como veremos, nos capítulos correspondentes aos três estudos distinguimos as respectivas concepções de homem no trabalho reveladas, nomeadamente, através de inovações lexicais que não deixam de ser interessantes.

Assim no primeiro estudo (suportado em pressupostos epistemológicos de cariz positivista) o homem é um “trabalhador” considerado indiferentemente como assalariado, empregado, subordinado, também sindicalista ou grevista, desempregado ou explorado. Mas no paradigma do nosso segundo estudo, o homem é sobretudo um “operador”, porque essencialmente, é visto como desempenhando uma actividade em situações determinadas. Quanto ao homem da ACT, este passa a ser um actor, imputando-lhe uma responsabilidade individual no acto do seu trabalho valorizando-lhe o seu papel na situação de trabalho, (De Montmollin, cit. por Lacomblez, 2001, tradução livre). A metodologia utilizada permite aqui a tomada de consciência propulsora de transformações no e pelo trabalho. O homem é assim e nesta medida actor social e a metodologia que desenvolvemos assenta no paradigma compreensivo que conduz a uma interpretação construtivista, (Dejours, 1995a).

4. A ORGANIZAÇÃO DO TEXTO

Tem lugar nos capítulos II, III, e IV os três estudos que constituíram os momentos de ancoragem empírica desta pesquisa. Mas, de forma a dar a perceber melhor os fundamentos da nossa reflexão, e o “motor” da sucessão das pesquisas, pareceu judicioso descrever em forma de reflexão no primeiro capítulo o quadro geral da evolução da psicodinâmica do trabalho e das condições da sua emergência – *O sofrimento no cruzamento das relações complexas entre o homem e a organização do trabalho*. No final do capítulo situamos ainda o desenvolvimento dos três estudos que conduzimos à luz do triângulo de F. Sigaut

(Dejours, 2000a), central para a psicodinâmica do trabalho delimitado pelos três pólos do Eu, do Real e dos Outros.

Assim, o segundo capítulo que integra o primeiro estudo situa-se de forma privilegiada no pólo do “EU”. Contudo, consagrada à análise do stresse no trabalho e suas repercussões na saúde do trabalhador, a reflexão que fizemos a seguir sobre os nossos pressupostos teórico-metodológicos e os resultados que encontramos abriu o caminho para o segundo estudo.

O terceiro capítulo apresenta por isso um estudo mais virado para o “REAL”: consiste numa abordagem centrada na análise da actividade do trabalho numa empresa do sector do calçado, o que nos levou a caracterizar o sector do calçado em Portugal, para melhor se compreender o campo da pesquisa. A análise das condições de trabalho fez sobressair factores considerados de risco de PME, relacionados com constrangimentos físicos e temporais directamente ligados às “novas formas de organização do trabalho”. Neste sentido damos conta de algumas reflexões de outros investigadores sobre a relação do sofrimento com o aparecimento de perturbações músculo-esqueléticas. Contudo esta fase da nossa pesquisa sensibilizou-nos para o facto de que a relação com o trabalho não é meramente técnica, cognitiva ou física, mas sempre intersubjectiva, atravessada pelas relações com os outros, com o colectivo.

No quarto capítulo apresentamos assim, o terceiro estudo cujo núcleo se situa nos OUTROS, que assenta na Análise Colectiva de Trabalho e se desenvolveu em colaboração com a organização sindical do sector, reportando-se ao terceiro pólo do triângulo de Sigaut fundamental na perspectiva da intersubjectividade.

Finalmente uma conclusão geral sublinhará os ganhos sociais e as dificuldades dos trabalhadores na gestão do sofrimento, a evolução do sofrimento como conceito científico, com os contributos de Schwartz na vinculação entre a dimensão ética e a dinâmica social do reconhecimento, bem como os contributos de Jacques Curie, na interacção entre a vida do trabalho e a vida fora do trabalho.

Capítulo I

O SOFRIMENTO NO CRUZAMENTO DAS RELAÇÕES COMPLEXAS ENTRE O HOMEM E A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

1. SOBRE A RELAÇÃO DO HOMEM COM O TRABALHO

O que pretendemos reflectir e discutir neste capítulo introdutor é a circunstância da relação do homem no trabalho que se reveste da particularidade de o trabalhador não ser um indivíduo isolado. A condição de operador conduz à necessidade de se relacionar com os outros: colegas, hierarquia e subordinados. Ora, o sofrimento encontra-se no seio destas relações e admitimos tal como Dejours (1995c) que o sofrimento é o vivido primordial da relação do homem com o trabalho. No entanto o trabalho também gera prazer e a questão que se coloca é a da transformação desse sofrimento em prazer. Mas o prazer não pode acontecer senão pelo benefício obtido pelo trabalho no registo da construção da identidade do indivíduo e da realização pessoal (Dejours, 1995c).

Nas relações que o operador estabelece com os outros Dejours distingue a relação com os operadores que sofrem e que conduz à construção de estratégias de defesa colectivas; a relação com os pares donde emerge o reconhecimento e a identidade de pertença a um colectivo; a relação com a hierarquia que pode fazer reconhecer a utilidade do operador; a relação com os subordinados donde pode emergir o reconhecimento da autoridade e das suas competências.

Todos estes pressupostos se apoiam na teoria da psicodinâmica do trabalho e consubstanciam a ideia da **intersubjectividade** que remete para o modelo de homem em psicopatologia do trabalho e para o papel fundamental da organização do trabalho, que não é sobretudo **técnica**, embora basicamente o seja, mas passa também por uma integração humana que a modifica e lhe dá a forma concreta (Dejours e Abdoucheli, 1994).

Embora a questão central deste trabalho e motor das pesquisas que desenvolvemos seja a análise do sofrimento no e pelo trabalho nas suas dimensões física, psíquica e moral, o percurso que fizemos foi também de descobrir o que a psicodinâmica do trabalho quis realçar quando assume como pressuposto fundamental o da intersubjectividade.

2. DA PSICOPATOLOGIA DO TRABALHO À PSICODINÂMICA DO TRABALHO

O paradigma (Kuhn, 1983)¹ da psicopatologia do trabalho, disciplina iniciada nos anos 50/60, tem sido definido segundo Dejours (2000a) a partir dos contributos de autores, entre os quais os mais significativos são L. Le Guillant², C. Veil, P. Sivadon, A. Fernandez-Zoila e J. Bégoïn sendo preocupação central destes autores pôr em evidência as ligações entre trabalho e doenças mentais.

As investigações desenvolvidas posteriormente por psiquiatras e investigadores franceses, realçaram o quanto os constrangimentos do trabalho podiam provocar afecções psicopatológicas: o trabalho (sobretudo o industrial), era visto como “uma desgraça socialmente gerada, e desmoralizante para a saúde mental dos trabalhadores.”(Dejours, 2000a:205, tradução livre).

A investigação clínica preocupava-se então em identificar doenças mentais específicas, influenciada pelo modelo que oferecia a patologia profissional. Alguns síndromes, neuroses e outras formas psicopatológicas, foram evidenciadas, embora poucas foram as doenças mentais específicas coligidas pela nosografia psiquiátrica.

Os trabalhos de Dejours publicados nos anos 70, inscreviam-se nesta tradição, embora, mais tarde (início dos anos 80), tenha renunciado a focalização da investigação nas doenças mentais e “transportado o olhar para cá da doença mental descompensada”, (Dejours, 2000a:206, tradução livre) afastando-se do modelo psicopatológico causalista.

A opção de “psicopatologia” de Dejours é então de centrar a investigação na normalidade e não na patologia³. Daí que o termo não deva ser compreendido

¹ De acordo com Kuhn (1983) utilizamos o conceito de paradigma na acepção de um conjunto articulado de postulados conceptuais, teóricos, instrumentais e metodológicos, que durante um certo tempo, proporciona problemas e modelos de soluções a uma comunidade científica.

² O trabalho mais citado do autor foi feito em 1956 sobre a actividade das telefonistas em Paris no qual o autor diagnosticou um distúrbio que nomeou como Síndrome Geral da Fadiga Nervosa. Tratava-se dum quadro polimórfico que incluía alterações do humor e de carácter, modificações do sono e manifestações somáticas variáveis.

³ No texto intitulado “itinerário teórico em psicopatologia do trabalho”, Dejours & Abdoucheli (1994), justifica manter-se o termo, porque por um lado contém a raiz *pathos* que reenvia ao sofrimento e não somente à doença ou à loucura e por outro reenvia à psicopatologia da vida quotidiana na qualidade de referencia explícita ao funcionamento psíquico.

no sentido restritivo do mórbido. Dejours ousa mesmo falar numa psicopatologia da normalidade, em oposição a uma “psicopatologia da doença”.⁴

A esta evolução, que sustentou a definição progressiva da psicodinâmica do trabalho, voltaremos mais tarde, aquando da análise do sofrimento e da construção das estratégias defensivas individuais e colectivas contra aquele, visto que aderimos a esta ideia de que os homens não são passivos face aos constrangimentos organizacionais e, portanto, são capazes de se proteger dos seus efeitos nocivos sobre a saúde mental. Mas o que importa sublinhar desde já é a opção “princeps” da psicodinâmica do trabalho em conseguir compreender como os trabalhadores alcançam manter um certo equilíbrio psíquico, mesmo estando submetidos a condições de trabalho desestruturantes (Dejours, 2000a).

Um olhar retrospectivo sobre a psicopatologia do trabalho revela um conflito central – o conflito entre a organização do trabalho e o funcionamento psíquico. É este núcleo, da clínica do trabalho, que conduz a que se tenha definido a psicopatologia do trabalho como “a análise do sofrimento psíquico resultando da confrontação dos homens na organização do trabalho”. Esta organização é então considerada como um “conjunto de constrangimentos pesados, monolíticos, inabaláveis, até mesmo inexoráveis (...)” (Dejours, 2000a:205, tradução livre). Trata-se de uma visão da organização do trabalho que se enquadra no que Maggi designa de lógica mecânica, em que a organização é compreendida como “uma entidade que é predeterminada em relação aos actores, ao seu ser no sistema e ao seu agir” (Maggi, 1996:155, tradução livre), onde predomina a ideia de racionalidade objectiva absoluta. A lógica desta organização compreende a divisão de tarefas, de prescrições de realização rígidas, hierarquização de responsabilidades, segundo modos do tipo tayloristas ou fordistas. O trabalhador é também tido como uma parte “mecânica” do sistema e desse

⁴ No texto “*Esboço de uma crítica à especulação no campo da saúde mental e do trabalho*”, Lima (2002) aponta a contribuição importante dos estudos de Dejours para a compreensão das estratégias de preservação da saúde (ou da normalidade) em situações menos sadias no trabalho e a explicitação que os seus estudos têm dado no campo da compreensão do medo, da fadiga, da ansiedade e da exploração do sofrimento nos contextos de trabalho. Deste modo Dejours tem frisado a **flexibilização da organização do trabalho** como a medida revelada importante na prevenção de diversos problemas de saúde ocupacional.

modo nele contribui através da prescrição e resposta a atribuições específicas sem no entanto o mudar.⁵

O sofrimento analisado é assim o de uma relação bloqueada entre o trabalhador e a organização do trabalho⁶. Considera-se que a energia de pulsão não encontra descarga no exercício do trabalho e acumula-se no aparelho psíquico, ocasionando sentimento de desprazer e de tensão. Mas essa energia, não permanecendo aí muito tempo, vai desencadear perturbações no corpo, e daí, o aparecimento **da fadiga** que, embora resulte de uma carga psíquica excessiva, tem uma tradução somática. Deste modo, para a psicopatologia do trabalho “a fadiga é uma testemunha não específica da sobrecarga” (Dejours, 1994b:29), que afecta um ou outro sector do organismo psíquico e somático, parecendo de pouca utilidade procurar traços que caracterizem a fadiga psíquica ou nervosa, em relação à fadiga física: o sofrimento físico, torna-se uma via alternativa de expressão do sofrimento psíquico, manifestado através de distúrbios psicossomáticos, vulgarmente observados na realidade das empresas.

Como vimos, o campo da psicopatologia do trabalho define-se nas relações entre a organização do trabalho e o trabalhador na sua singularidade e sua história (Dejours, 1987)⁷.

O domínio da psicopatologia do trabalho situa-se entre o dado conforto e bem-estar psíquico e o polo da doença mental, descompensada. Dejours designa o espaço clínico intermediário, sob o termo de “sofrimento” que “assinala, geralmente, a evolução duma luta: luta entre funcionamento psíquico e mecanismos de defesa por um lado, constrangimentos organizacionais desestabilizantes, por outro, no desígnio de conjurar a descompensação e conservar (...) o equilíbrio.” (Dejours 1987:735, tradução livre).

No início dos anos 90 operou-se esta mudança teórica que conduz à psicodinâmica do trabalho assumindo-se como a análise psicodinâmica dos processos

⁵ Maggi (1996) aponta que, nesta concepção mecânica de organização, os actores individuais podem mudar, entrar e sair da organização mas a identidade do sistema não muda sendo este independente da identidade dos actores.

⁶ Segundo Dejours (2000a) esse sofrimento, que é de natureza mental, resulta do facto de o homem, no trabalho, já não poder fazer nenhuma modificação da sua tarefa no sentido de a tornar mais de acordo com as suas *necessidades* fisiológicas e os seus *desejos* psicológicos.

⁷ Dejours (1987), refere que a denominação de psicopatologia do trabalho se torna um pouco imprópria na medida em que o que interessa a esta disciplina não é tanto o trabalho e o trabalhador mas o homem “que se esconde atrás do seu boné” (p.729, tradução livre). Contudo o trabalho também interessará à psicopatologia pelas consequências que produz no homem e no seu vivido, nomeadamente o impacto que tem na sua saúde.

intersubjectivos mobilizados pelas situações de trabalho: “«dinâmico» significa que a investigação toma como centro de gravidade os conflitos que surgem do encontro entre um sujeito (portador de uma história singular, preexistente a este encontro) e uma situação de trabalho, cujas características são, em grande parte, fixadas independentemente da vontade do sujeito.” (Dejours e Abdoucheli, 1994:120). Assim no campo da investigação clínica passou-se da análise das doenças mentais, isto é, da psicopatologia do trabalho à análise da “normalidade”, entendida como uma situação de equilíbrio instável e precário, entre sofrimento e defesas contra o sofrimento.

Mas convém realçar que esta renovação da psicopatologia do trabalho inscreve-se num ambiente novo das ciências sociais, numa altura em que a “sufocação das teorias estruturalistas restituem o direito de cidade ao actor, ao sujeito, ao sentido da experiência, no momento em que o indivíduo se emancipe, afirme as suas aspirações pessoais e reivindique que o seu trabalho e a sua experiência têm um sentido.” (Billiard, 2001:8, tradução livre). Mas, esta reorientação da psicopatologia do trabalho opera também paralelamente às transformações da organização produtiva: já no final dos anos oitenta generalizam-se novas formas de trabalho e estratégias de gestão que, valorizando o saber-ser, a iniciativa e a responsabilidade pessoais, trazem à luz a dimensão subjectiva requerida no trabalho. A subjectividade aparece cada vez mais “como consubstancial ao acto do trabalho com o mesmo valor que o estado das técnicas e o da organização das relações sociais.” (Billiard, 2001:8, tradução livre).

E não deixa de ser interessante o quanto as formulações apontadas pela psicodinâmica do trabalho ressaltam a defesa do primado duma “racionalidade subjectiva” das condutas e das acções dos trabalhadores que tem por horizonte a “realização do eu no mundo social”, também denominada “pathique”, no sentido de se tratar de uma racionalidade das condutas que se organizam em resposta ao facto de ter de suportar as duas outras racionalidades: a instrumental e a social (Dejours 1995c).

3. A COMPREENSÃO DA DINÂMICA ENTRE O SUJEITO, O UNIVERSO DO TRABALHO E O CAMPO SOCIAL

Em psicodinâmica do trabalho considera-se fundamental a compreensão de três premissas enraizadas no sujeito, no universo do trabalho e no campo social. O equilíbrio destes três pólos é definido como essencial à saúde mental, sendo, a sua ausência, gerador de sofrimento mental no trabalhador. Contudo na concepção psicodinâmica face ao sofrimento, o indivíduo não permanece passivo e vai accionar mecanismos para se proteger (**construção de estratégias defensivas**).

Esta concepção de sujeito postula assim que qualquer indivíduo, num contexto favorável ao desenvolvimento da sua autonomia, procura realizar-se e ultrapassar os desafios, mobilizando a sua inteligência prática em busca da identidade: o indivíduo tem necessidade de contribuir para a construção de uma obra comum e de se realizar no campo social (Vézina, 2000).

É, desta maneira, que o trabalho (e mais propriamente “trabalhar”) pode constituir um campo de acção privilegiado para a construção da identidade e da liberdade individual.

A concepção teórica do trabalho, em psicodinâmica do trabalho, ultrapassa por isso a simples execução de instruções técnicas. O trabalho é igualmente “a mobilização dos homens e das mulheres face ao que não é previsto pela prescrição face ao que não é dado pela organização do trabalho” (Davezies, 1993:37, tradução livre). Esta definição – assente nos contributos da psicologia do trabalho e da ergonomia (Ombredane & Faverge, 1955; Leplat & Cuny 1983) - insiste no facto que o prescrito não chega nunca: há sempre uma diferença entre o trabalho prescrito e o trabalho real, que abre “um espaço de ajustamento obrigado pela resistência do real” (Vézina, 2000:31, tradução livre). Esta resistência pode advir de variados processos que podem estar ligados à relação do trabalhador com o contexto de trabalho, desde o ambiente físico em geral, às idiossincrasias relacionadas com os ritmos biológicos, efeitos da fadiga e relações com os colegas.

Mas a psicodinâmica insiste no facto desta resistência do real mobilizar a subjectividade de cada sujeito na construção da organização do trabalho. E sobretudo no facto de, em contrapartida a esta contribuição na organização, o sujeito esperar uma **retribuição** de cariz simbólico, tendo os estudos empíricos atestado que se trata de **reconhecimento** (Dejours, 2000a), baseado em julgamentos que têm a particularidade de se apoiarem no trabalho realizado - portanto, no *fazer* e não na pessoa.

Mas distinguem-se ainda os julgamentos de *utilidade* e o de *beleza*. O primeiro, é proferido essencialmente pelos outros na linha vertical, quer dizer, pelos superiores hierárquicos, pelos subordinados e, eventualmente, pelos clientes. Enquanto o julgamento de beleza é proferido pelos pares (os colegas e os membros da comunidade de pertença).

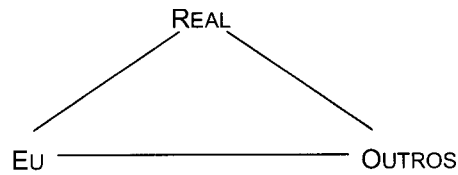
O julgamento de utilidade testemunha a utilidade económica, social ou técnica do trabalho tendo em conta as suas finalidades; e o julgamento de beleza dá conta do respeito do trabalhador pelas regras do ofício considerando os constrangimentos da situação (Vézina, 2000).

Assim, a psicodinâmica do trabalho, salienta o quanto a construção da identidade assenta no campo social, em referência ao necessário olhar do outro: o indivíduo inscreve-se nas relações sociais de trabalho onde são operantes as regras, os códigos próprios e os ideais e onde o julgamento do outro, sobre a capacidade de fazer, é capital (Vézina 2000). Significa, portanto, que a relação entre identidade e trabalho é mediatizada pelo outro, no julgamento do reconhecimento e que, como acima referimos, a mobilização subjectiva da personalidade e da inteligência e a realização de si passam necessariamente por uma mediatização, na relação ao *real* que constitui o trabalho (Dejours, 2000a).

Justifica-se assim um triângulo fundamental, o da dinâmica da identidade, inspirado na tradição da antropologia das técnicas e na definição da técnica própria a F. Sigaut⁸ constituído por três pólos: o do EU - o do REAL - o do OUTRO (Dejours, 2000a:223, tradução livre):

⁸Simodon, apresenta a seguinte argumentação desenvolvida por Sigaut no fim de uma pesquisa sobre a história das técnicas: «a tecnologia é para mim uma ciência - é uma ciência humana, porque tem por objecto o conhecimento de uma certa categoria de actividades humanas que se tem por hábito de qualificar de "técnicas". A tecnologia está para as técnicas o que a lingüística está para as línguas, a biologia para os seres vivos, etc...observa ainda que as duas

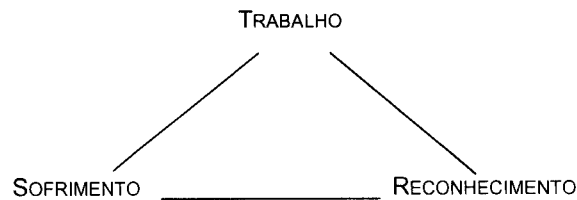
Figura 1 – Dinâmica da identidade



Fonte: Dejours, 2000a, p.223

E este triângulo origina um outro - o “Triângulo da Psicodinâmica do Trabalho.” (Dejours, 2000a)

Figura 2 – Triângulo da psicodinâmica do trabalho



Fonte: Dejours, 2000a, p.224

Aqui o EU é um sujeito de sofrimento, o REAL é indexado ao trabalho e o Outro é substituído pelo reconhecimento.

Assim a negação e/ou o não-reconhecimento da realidade do trabalho numa pessoa, pode ser fonte de sofrimento mental. Mas em contrapartida, o reconhecimento no trabalho é um elemento determinante da realização da pessoa e contribui para a construção da sua identidade, incluindo a sua esfera privada.

“Se a dinâmica do reconhecimento é paralisada, o sofrimento não pode mais ser transformado em prazer, não pode mais encontrar o sentido” (Dejours 2000a:226, tradução livre). Nesse caso, pode dar lugar à descompensação que pode ser de tipo psiquiátrico ou somático.

Ora em todos os meios estudados na psicodinâmica do trabalho, o reconhecimento manifesta-se limitado relativamente à riqueza do saber teórico e experiencial dos trabalhadores:

“Para além das condições por vezes penosas do trabalho (esforços físicos e repetitivos, barulho, poeira, vapores tóxicos, trabalho por turnos, constrangimentos térmicos, riscos de queimaduras, explosão, etc.), lá onde o risco e o

expressões “tecnologia” e “história das técnicas” têm para ele o mesmo conteúdo. Simplesmente a primeira tem uma conotação mais teórica, a segunda uma conotação mais descritiva.» (Simodon, 2001:324, tradução livre).

medo são o pão quotidiano, estão em primeiro lugar e antes de tudo a ausência de reconhecimento do que eles fazem, do que eles são e a desvalorização que cria tece o sofrimento dos trabalhadores e mina o seu equilíbrio psicológico” (Carpentier-Roy 1995:171, tradução livre).

Por isso, sem o reconhecimento não pode existir sentido nem prazer e o que pode acontecer no trabalhador é a existência de sofrimento patogénico.

3.1. A autonomia e o poder sobre o acto do trabalho

A falta de reconhecimento associa, na maioria das vezes, a recusa de autonomia e de poder para os trabalhadores.

Carpentier-Roy (1995), menciona que os dados recolhidos do terreno convergem para o facto de que todo o indivíduo, no trabalho, tem necessidade de controlar minimamente o acto para o qual é formado e também responsabilizado. Esta análise vai ao encontro do conceito de “actepouvoir” definido por Mendel, alargando assim o conceito tradicional de poder porque “ao poder de uns sobre os outros, acrescenta o poder sobre o seu próprio acto” (Mendel, 2002:54, tradução livre): na ausência de poder sobre os seus actos, as pessoas podem encaminhar-se para o sofrimento e até processos de regressão da personalidade.

Ora, a falta do “actepouvoir” tende hoje a aumentar: o trabalho complexifica-se e as técnicas de organização e gestão de empresas passam sim, a transferir a responsabilidade dos imponderáveis do dia a dia aos trabalhadores – mas frequentemente sem lhes fornecer os meios e o tempo necessário. Por isso a responsabilização não acompanha o poder real sobre o acto, de tal maneira que “(...) retira-se-lhe o seu potencial valorizador e não se lhe deixa senão o efeito ansiolítico pelas possíveis sanções e a culpabilização” (Carpentier-Roy 1995:172, tradução livre).

No contexto da actual evolução sócio - económica a questão da autonomia torna-se assim difícil de caracterizar por estarmos perante “novas formas de organização” que associam uma valorização da autonomia e da responsabilidade a um quadro de normas de produção pré-definidas num tecido de constrangi-

mentos de tempo, do tipo do *just in time* que obriga a respeitar prazos prometidos a uma clientela cada vez mais exigente (Lacomblez, 2000).

Estamos por isso, na realidade, face a situações de imposição, de obrigação de autonomia na gestão de todos os imponderáveis nos espaços de acção dum processo pré-definido (Lacomblez & Maggi, 2000) – o que abre a porta para as pressões de natureza moral, centradas na necessária cooperação com os objectivos da empresa e ao mesmo tempo na exigência de disponibilidade constante para responder adequadamente às situações de imprevisibilidade (Lacomblez, 2000).

4. A CONSTRUÇÃO DAS ESTRATÉGIAS DEFENSIVAS

A psicodinâmica do trabalho questiona acerca da protecção que os trabalhadores exercem sobre o seu equilíbrio psíquico ameaçado pelo sofrimento e as investigações em contexto laboral têm dado conta de certos mecanismos envolvidos, sendo que a construção de estratégias individuais se apoia num conjunto de conhecimentos e de experiências ligadas à história individual enquanto as estratégias colectivas de defesa são específicas da situação de trabalho ou dos colectivos de ofício (Vézina, 2000) e por isso menos frequentemente – ou menos facilmente – observadas.

A título de exemplo, podemos referir o estudo⁹ realizado no Quebeque com trabalhadores de uma fábrica (de peças de motor para veículos de transporte aéreo civil). Os autores realçaram o quanto os trabalhadores desta empresa, de maneira global, adoptam condutas guiadas por um forte individualismo, encorajadas por modos de gestão de tipo arbitrário, discricionário e autoritário mas também pelo facto do trabalho em questão não necessitar de interdependência. Trata-se mais de uma colecção de actividades individuais sobre tarefas independentes, não deixando lugar à cooperação. As reacções individuais dos trabalhadores são por isso dominadas pela impotência colectiva e fazem prova de

⁹ Rhéaume, Brun, Gilbert, & Therriault (2000). Réorganisation du travail et santé mentale dans un atelier de production: Le poids de la perfection, le trop de la gestion et l'impuissance.

passividade e resignação face aos modos de gestão praticados na empresa. Neste caso, os autores admitem que as estratégias de defesa colectivas podem assumir uma função essencial, contribuir para o enriquecimento das relações sociais de trabalho e estabilizar o individualismo; porém não irão eliminar os problemas inerentes à organização do trabalho (Dejours, 1994a).

Do seu lado, Trudel (2000), através duma investigação ligada a um projecto de intervenção ergonómica de formação visando a prevenção de perturbações músculo-esqueléticas em tarefas com computadores, também não observou estratégias de defesa colectivas, mas encontrou sim, estratégias de defesa individuais às quais as pessoas recorrem para se protegerem contra o sofrimento produzido pela organização do trabalho. As principais, reportam-se a *“ver a aposentação embora ainda longínqua como um remédio para todos os males”*, *“meter dias de licença quando é demasiado duro”*, *“procurar a valorização nas actividades fora do trabalho”* e *“negar as tarefas e tentar controlar a realização do seu trabalho”* (p.141).

Mas o que importa, para já, realçar é quanto o conceito de “estratégias defensivas” contribui para melhor definir a relação com o trabalho quando, num dado nível de sofrimento psicológico, se torna incompatível o prosseguimento do trabalho. Contudo a sua caracterização levanta problemas metodológicos porque “o sofrimento e a dor experimentam-se mas não se vêem.” (Dejours, 2000a:78, tradução livre).

4.1. O medo no trabalho: psicopatologia e consequências na saúde.

O medo constitui uma das dimensões fundamentais do vivido pelos trabalhadores e tem sido, quase sempre, ignorado pelos estudos de psicopatologia do trabalho (Dejours 1992, 2000a). Ora, o sofrimento pode também ser produzido pelo medo e segundo Dejours (1992, 2000a), está presente em todos os tipos de tarefas profissionais, inclusivamente nas de tipo repetitivo: o problema do medo no trabalho surge com efeito do que é central em psicodinâmica do trabalho – a relação do indivíduo com a organização do trabalho.

O medo não é um conceito psicanalítico como a angústia, com a qual é muitas vezes confundido e cuja investigação só é possível de ser realizada pela psicanálise (Dejours, 2000a).

Na verdade, são várias as formas de medo reconhecidas nos discursos e práticas dos trabalhadores. Mas trata-se sempre de um medo ligado a riscos reais, presumidos ou imaginados em relação com a actividade do trabalho, e que tem efeitos destrutivos no equilíbrio psíquico se não for combatido (Carpentier-Roy, 1995).

O contributo da psicodinâmica do trabalho na análise do difícil relacionamento com o medo no local de trabalho tem-se revelado decisivo nos estudos dos trabalhadores da construção civil com a afirmação da importância da “ideologia defensiva contra o medo” (Cru & Dejours, 1983; Dejours, 1992, Dejours 2000a). Nesta categoria profissional em que o risco se faz sentir (número elevado de acidentes mortais), é habitual verificar-se a resistência às normas de segurança: é como se os trabalhadores não estivessem conscientes desses riscos e até encontrassem no desafio, prazer. As investigações deixaram ver que na verdade o facto não passa de uma fachada: “a vivência de medo existe efectivamente mas só raramente aparece à superfície, pois encontra-se contida, no mínimo, pelos mecanismos de defesa” (Dejours, 2000a:100, tradução livre) que actuam de modo a neutralizar o medo. Com efeito, se os trabalhadores fossem a todo o momento apoderados pelo medo, então não teriam condições para continuar as suas tarefas por muito tempo e tornar-se-iam ineficazes sob o ponto de vista da sua actividade profissional.

Mas fundamentalmente o que está em questão, para esta categoria profissional e para outras que põem nitidamente em perigo a integridade física dos trabalhadores é a existência de uma prevenção incompleta no âmbito da organização do trabalho. É, pois, sabido que as empresas costumam propor aos trabalhadores medidas de prevenção apenas individuais (Dejours, 2000a).

Assim, o risco, que é communmente colectivo, mesmo que seja combatido por medidas e regras de segurança, do ponto de vista dos responsáveis é assumidamente individual. Ora, o problema do medo, surge precisamente do facto contraditório da natureza colectiva do risco e da natureza individual e psicológi-

ca da prevenção. É contra este medo, que os trabalhadores elaboram estratégias defensivas - que são apelidados de sinais directos do medo (Dejours, 1992, 2000a).

Dejours verificou, em vários estudos, que os riscos sobre a saúde física são revestidos de grande importância para o trabalhador. Mas, além disso, verificou que o desconhecimento dos limites do risco e/ou dos métodos de prevenção eficazes, constitui um “coeficiente de multiplicação do medo” e “a ignorância aumenta também o custo mental ou psíquico do trabalho” (Dejours, 2000a:97, tradução livre)¹⁰ ainda mais nas empresas em que a possibilidade de ocorrência de um acidente ou incidente, é constantemente lembrada por cartazes, sinais luminosos e alarmes sonoros ou visuais (Dejours, 1992, 2000a).

Mas o medo também permeia os discursos dos trabalhadores em linha de montagem, onde o risco físico não é tão visível como noutras profissões – aqui são as exigências de ritmo, de cadência, a obrigação de gerir uma cooperação com trabalhadores novos no posto de trabalho ou a mudança de posto, imposta pela hierarquia que acabam por alimentar um processo que conduz ao medo de não conseguir acompanhar os ritmos de trabalho e de produção e, implicitamente, de não atingir o desejado em termos de remuneração – a nível do salário e dos prémios (Dejours, 2000a).

Neste tipo de situação de trabalho, as possibilidades de se produzirem estratégias colectivas de defesa são mínimas, sendo, o essencial, assumido individualmente. Contudo Dejours (2000a) refere um exemplo de “reestruturação colectiva da linha de montagem” (p.104, tradução livre): um grupo de trabalhadores conseguiu organizar-se e dividir as tarefas de tal forma que, um deles, em rotatividade, podia sempre parar de trabalhar durante alguns minutos, num dia de trabalho de dez horas. Neste caso, foi a forma encontrada de vencer o

¹⁰ Carpentier-Roy (1995), num estudo que conduziu com enfermeiras de quatro departamentos dum hospital universitário no Quebec, verificou que todos os perigos físicos são importantes mas as enfermeiras falam muito menos deles que dos riscos psíquicos ou afectivos. Um dos primeiros identificados refere-se à tecnologia que podendo ser fonte de valorização, torna-se na realidade fonte de ansiedade quando a sua implementação não é acompanhada de uma formação adequada para lidar com a transformação. Em consequência, junta-se a humilhação perante o doente, o medo e insegurança de não saber utilizar convenientemente os aparelhos (de que depende, em certa medida, a vida do utente).

medo e o sofrimento – “uma brincadeira simbólica de grande valor significativo, tanto em relação à vitória sobre a hierarquia, como em relação à solidariedade entre os trabalhadores” (Dejours, 2000a:104, tradução livre).

Mas o medo também está presente nas relações de trabalho, seja com a hierarquia como com os colegas e é particularmente nas empresas onde o trabalho é submetido à imposição de ritmo que este medo mais se faz sentir e se sobrepõe, ao já mencionado: porque existe frequentemente neste tipo de situação uma pressão exercida através duma supervisão para manter o rendimento de cada trabalhador (Dejours, 1992, 2000a).

Dejours acrescenta aqui a utilização de certas tácticas de gestão pelas chefias médias com o objectivo de repreender ou favorecer, criando divisões nos trabalhadores: a discriminação que opera assim a hierarquia em relação aos trabalhadores parece ser uma técnica de liderança commumente utilizada nas empresas (Dejours, 2000a).

Em síntese, o medo não é apenas desencadeado face aos riscos do trabalho, mas também em relação com as ofensas sócio-afectivas que podem surgir da organização do trabalho e que podem atingir a dimensão de sofrimento psíquico e moral.

4.2. As interacções entre a vida do trabalho (VT) e a vida fora do trabalho (VFT)

Na compreensão das relações de trabalho, quer o alvo seja a saúde, a doença, o bem estar ou o sofrimento não se pode, na nossa perspectiva, distinguir a vida fora do trabalho e a vida no trabalho.

É, pois, difícil colocar de parte o trabalhador, a sua história de vida, a sua história de trabalho, se quisermos esclarecer as complexas maneiras de agir no singular e também “as articulações entre o singular e o colectivo”. (Jacques, 2002:109). Por isso, a separação clássica para muitos cientistas sociais entre o que diz respeito por um lado ao “trabalho” e por outro lado ao “fora do trabalho” não tem significação em psicodinâmica do trabalho.

Na verdade, as análises da psicodinâmica do trabalho¹¹ são convincentes, ao realçar que a relação subjectiva estabelecida no trabalho estende os seus tentáculos bem para além do espaço da fábrica e coloniza, em profundidade, o espaço fora do trabalho: a separação entre “trabalho e fora do trabalho” é estritamente espacial e em contradição com a referencia à dinâmica dos processos psíquicos e sociais.

Dejours insiste neste aspecto: “o funcionamento psíquico não é divisível e o homem que está envolvido nas estratégias defensivas para lutar contra o sofrimento no trabalho não abandona o seu funcionamento psíquico no vestíário”. (Dejours, 2000a:245, tradução livre).

As pessoas, na saída de um dia de trabalho, transportam consigo os constrangimentos mentais e, ao mesmo tempo, têm necessidade que os seus familiares próximos (com quem coabitam) cooperem, para manterem as defesas em estado de funcionamento para o regresso ao trabalho (Dejours, 2000a).

Para a psicodinâmica do trabalho, toda a família se pode dizer envolvida na dinâmica da relação com o trabalho e Carpentier-Roy (1995) refere que, se o senso comum admite facilmente que as situações vividas na vida privada podem perturbar a vida do trabalho, os dados do terreno obrigam a admitir o que é ainda muitas vezes rejeitado ou silenciado: a dominação da vida do trabalho sobre a vida fora do trabalho, onde se inclui a vida privada. A autora, refere aliás vários casos de trabalhadores a testemunhar a influência da perda de identidade¹² gerada pelo trabalho na esfera da vida fora do trabalho. As repercussões na vida fora de trabalho que a imagem inferiorizante devolvida pelo meio de trabalho pode gerar nos trabalhadores, são do tipo de agressividade, afastamento das relações afectivas conjugais e familiares, isolamento sobre si, bem como outros tipos de comportamentos potencialmente conflituais.

Convém contudo realçar aqui quanto essas interacções entre VT e VFT também têm sido realçadas por outras disciplinas científicas. O artigo de Gadbois (1975) tem constituído para a psicologia do trabalho e certos ergónomos (Teiger, 1993) um passo decisivo que não deixou de ter reflexos para outros cien-

¹¹ Bensaïd, 1990; Dejours, 1990; e o ensaio de 1980, cit. In Dejours, 2000a

¹² Esta perda de identidade citada por Carpentier-Roy (1995) reporta-se à questão feita aos trabalhadores “quem sou eu?”, respondida da seguinte forma: “a única resposta possível é: sou um número”

tistas sociais e nomeadamente os sociólogos das relações sociais de sexo (Hirata & Kergoat cit. in Dejours 2000a). Como veremos na parte final desta tese o contributo de Curie, ao tratar explicitamente desta temática apresenta outra mais valia para esta análise.

5. METODOLOGIA EM PSICODINÂMICA DO TRABALHO

Para abordar a metodologia própria ao campo da psicodinâmica do trabalho importa situar, embora de uma forma sumária, alguns pressupostos ontológicos e epistemológicos em que se apoia.

O terreno da investigação, em psicodinâmica do trabalho, é a “realidade” do trabalho. Esta não se mede, não é de natureza fixa ou absoluta: a sua abordagem é de inspiração fenomenológica e necessita de interpretações flexíveis a fim de aproximar o vivido subjectivo dos trabalhadores, inerente a toda a situação de trabalho (Vézina, 2000). A realidade em que os investigadores põem a sua atenção, não se vê a olho nu e também escapa à consciência daqueles que a vivem. É através de um trabalho compreensivo sobre a experiência vivida no quotidiano do trabalho que o conhecimento toma forma. Este trabalho, é um trabalho colectivo, de aliança entre os investigadores e os seus interlocutores com o fim de decodificar o sentido que os trabalhadores dão às suas acções proferidas nos discursos e de suscitar a tomada de consciência.

Em psicodinâmica do trabalho afirma-se o “primado do terreno”, pelo que a conceptualização parte do terreno, do vivido do trabalho, origina-se na *práxis*, com as disposições metodológicas específicas e uma relação entre o empírico e o teórico que se enquadra numa “epistemologia do terreno”, que corresponde a uma dinâmica intelectual ascendente, em oposição à dinâmica descendente das ciências aplicadas (Dejours, 2000a).

O método, em psicodinâmica do trabalho, reveste-se de particularidades que, obviamente, fogem aos modelos tradicionais de utilização de questionários ou entrevistas: passa pela implicação na investigação de trabalhadores e mobiliza-os colectivamente. Trata-se por isso de um encontro entre um colectivo de tra-

balhadores e um colectivo de investigadores pois, estes, nunca se envolvem individualmente. Quer isto dizer que a metodologia própria à psicodinâmica do trabalho exige passar pela palavra dos trabalhadores e que a construção de conhecimento recorre à interpretação desta palavra, face ao vivido do trabalho - o que significa que a linguagem é o veículo privilegiado de acesso ao significado que os trabalhadores admitem nas suas acções.

Por isso, a *démarche* da psicodinâmica do trabalho é intersubjectiva. Os factos não existem por si e, por isso, não podem ser recolhidos. Os factos são extraídos da discussão e construídos para serem validados: o resultado de uma dinâmica que se estabelece no colectivo de trabalhadores e investigadores, mediada pela linguagem. O trabalho dos investigadores é então interpretativo e apoia-se no vivido subjectivo dos trabalhadores: analisam como estes se expressam nos seus discursos e atribuem uma atenção particular aos paradoxos, acentuando o que é contraditório, relacionando-os ao binómio sofrimento / defesa (Dejours et al., 2002).

Do conjunto destes princípios epistemológicos e metodológicos Carpentier-Roy, tira a seguinte conclusão:

É impossível, evidentemente, quantificar o prazer ou o sofrimento, pois, não mais que o medo, a ansiedade e a alienação, não se deixam encerrar por percentagens, estatísticas de frequência, compatibilidades de qualquer espécie. Há então uma ligação obrigatória entre a psicopatologia [agora psicodinâmica] do trabalho e o método qualitativo. (Carpentier-Roy, 1995:35, tradução livre).

5.1. O Pedido Social

Para se iniciar uma investigação no campo da psicodinâmica do trabalho é necessário existir um pedido inicial: trata-se de um princípio metodológico que também é ético e deontológico.

Além disso o pedido que preside à intervenção em psicodinâmica do trabalho, não é um pedido individual, mas um pedido que Molinier (1995) designa de

“social” que contém, na sua origem, a expressão de um sofrimento no trabalho e as interrogações das pessoas que o solicitam (Molinier, cit. por Dejours et al., 2002:72, tradução livre).

Mas o ponto de partida tem de ser suficientemente explícito para poder autorizar o início da investigação. Por isso, a análise do pedido corresponde a uma fase inicial essencial que irá exigir um trabalho particular de explicitação e um trabalho rigoroso de elaboração, a que Dejours (2000a) chama de “o trabalho do pedido” (p.232, tradução livre).¹³

O colectivo dos investigadores terão assim um material de pesquisa de partida que irá nortear a sua prática investigativa que é como vimos também de intervenção: o pedido inicial que continha dum ou doutro modo a expressão de um sofrimento, passa a ser analisado tendo em conta as condições sociais e humanas a que diz respeito, isto é, as características do terreno a que pertence.

6. O ESTATUTO DO SOFRIMENTO

A psicodinâmica do trabalho partilha, com a ergonomia da actividade (Volkoff, 2002)¹⁴, um interesse pelo conhecimento das situações concretas de trabalho. Aliás é a dinâmica do diálogo estabelecido entre o Dejours e os seus colegas ergónomos que sustentam a progressiva definição da psicodinâmica do trabalho, mais atenta ao estudo das relações que se podem estabelecer entre a organização do trabalho e o sofrimento.

O fruto deste diálogo científico inicial é bem patente na seguinte argumentação:

¹³ O trabalho do pedido tem constituído um passo tradicional das investigações-acção que privilegiam uma intervenção de cariz psicossocial a nível de uma organização de produção (de bens ou de serviços) (Lacomblez, 1983b). Também tem sido definido como etapa incontornável por certos ergónomos (Guérin et al., 2001). Jobert (1992), considera que a intervenção pode ser abordada: 1) do ponto de vista da sua génese e interessa-se então pelo pedido, a sua história, a identidade dos que a exprimem; 2) do ponto de vista dos seus efeitos e prende-se com a questão da mudança, dos seus objectivos e avaliação; 3) do ponto de vista do seu processo e trata das questões de métodos, conduta da acção interveniente e condições de eficácia.

¹⁴ Volkoff, (2002) denomina de ergonomia da actividade a tradição científica da ergonomia iniciada com pesquisas essencialmente desenvolvidas na Bélgica e na França a partir da obra fundadora de Ombredane e Favergue (1955): intervindo nas situações reais de trabalho, privilegia uma compreensão da actividade e das formas de regulação usadas pelos trabalhadores no seu decurso.

entre o homem e a organização do trabalho prescrito, existe por vezes um espaço de liberdade que autoriza uma negociação, invenções e acções de modulação do modo operativo, quer dizer uma intervenção do operador sobre a organização do trabalho para a adaptar às suas necessidades, até mesmo para a tornar mais congruente com o seu desejo. Logo que esta negociação é estendida ao seu último limite, e que a relação homem - organização do trabalho é bloqueada, **começa o domínio do sofrimento** e da luta contra o **sofrimento**. (Dejours, cit. In Molinier, 1995:18, tradução livre).

O sofrimento é então visto como emergindo quando o trabalhador usa de todos os seus recursos, de saber e de poder na organização, utilizando o máximo das suas faculdades intelectuais, psico-afectivas, de aprendizagem e de adaptação e não consegue mudar a tarefa.

Dejours (1987) define então o campo da psicodinâmica do trabalho, como aquele do conteúdo, da significação e das formas desse sofrimento e situa a sua investigação ao nível do infrapatológico ou do pré-patológico. Nesta perspectiva, não se trata de observar, pesquisar ou descrever doenças mentais originárias do trabalho nem de frisar que os trabalhadores se tornam doentes mentais pelo trabalho. Como já o dissemos o que se considera em psicodinâmica do trabalho é a “normalidade” compatível com o sofrimento da pessoa: não significa ausência de sofrimento, mas a procura de uma salvaguarda do seu equilíbrio psíquico, levando a pessoa a desenvolver procedimentos de regulação. A normalidade é, portanto, interpretada como o resultado dum compromisso entre o sofrimento e a luta individual e colectiva contra o sofrimento no trabalho (Dejours, 2000a). Neste sentido, o sofrimento é o espaço onde se desenvolve a luta entre o funcionamento psíquico e os mecanismos de defesa, por um lado e os constrangimentos organizacionais desestabilizantes por outro, com o objectivo de conjurar a descompensação e conservar, apesar de tudo, um equilíbrio possível, mesmo se ele ocorre ao preço de um sofrimento (Dejours, 1987).

Para Dejours (1993), o sofrimento aparece como uma resposta inevitável ao afastamento vivido pelo sujeito entre a situação real de trabalho e as expectativas ou os desejos que foi construindo ao longo da vida. Dito de forma sintética o postulado é que quando a relação do trabalhador com a organização do tra-

balho fica bloqueada, o sofrimento aparece. Dejours recorre ainda ao conceito de “carga psíquica do trabalho” (Dejours, 1994b)¹⁵ que assume proporções particularmente preocupantes nos casos em que prevalece uma organização do trabalho autoritária, que não oferece uma saída à energia pulsional. Por isso, “para transformar um trabalho fatigante num trabalho equilibrante é preciso flexibilizar a organização do trabalho, de modo a deixar maior liberdade ao trabalhador para (re)arranjar o seu modo operativo e para encontrar os seus gestos que são capazes de lhe fornecer prazer, isto é, uma expansão ou uma diminuição da sua carga psíquica do trabalho” (Dejours, 1994b:31-32).

Mas Dejours acrescenta: a carga psíquica é traduzida em **fadiga**, testemunha não específica da sobrecarga que pesa sobre um ou outro dos sectores do organismo, quer psíquico, quer somático. Trata-se, então, de um princípio de difusão que é válido nos dois sentidos, podendo, portanto, a carga psíquica ter traduções viscerais ou musculares mas o inverso também ser verdadeiro. E o trabalho pode, por isso, tornar-se perigoso para o aparelho psíquico.

Sustentada por esta grelha de análise, a psicodinâmica do trabalho tem estado, ultimamente particularmente atenta às evoluções dos sinais que contribuem para a produção de sofrimento moral nos trabalhadores e do aparecimento e desenvolvimento crescente nas empresas de um sistema de organização baseado profundamente no cinismo (Dejours, 1998). Esta deterioração que assume proporções preocupantes resulta de uma conjuntura caracterizada nomeadamente: por um aumento de desemprego, uma deterioração da qualidade dos produtos, um aumento dos acidentes, e infracções maciças ao código de trabalho. Mas o que preocupa ainda mais a psicodinâmica do trabalho é o facto da consciência largamente partilhada desta deterioração pelos dirigentes das empresas associada à defesa da doutrina do neoliberalismo, com o fim de organizar deliberadamente a mentira (Dodier, 1999).

Dejours chega a afirmar que, hoje, são raros os casos em que todos na empresa estão conscientes de participar numa organização do «mal».

¹⁵ Texto original de 1980 “La charge psychique de travail”

7. ERGONOMIA E PSICODINÂMICA DO TRABALHO

A psicopatologia do trabalho dos anos 70, tinha-se desenvolvido num duplo diálogo com as ciências da saúde, por um lado e do trabalho, por outro, recorrendo de forma particular aos contributos da psicanálise e da ergonomia. E o debate não se terá interrompido mais (Dejours, 2000a).

Como já o sublinhamos o coração da ergonomia da actividade, tem na análise ergonómica do trabalho o seu recurso privilegiado, uma metodologia baseada na observação das situações reais para estudar o homem no trabalho e assenta numa descoberta fundamental: “a existência duma *décalage* irredutível entre a tarefa prescrita e a actividade real do trabalho” (Ombredane & Faverge, 1955; Leplat & Cuny 1983).

E a psicodinâmica do trabalho acabou por fazer também seus, os conceitos ergonómicos de *trabalho prescrito* e de *trabalho real* que, tal como o realçou Davezies (1993), abrem a via para a compreensão da dimensão fundamentalmente enigmática do trabalho.

7.1. Trabalho prescrito e Trabalho real – Efeitos na saúde do trabalhador

Para a psicodinâmica do trabalho então,

existe sempre uma *décalage* entre o trabalho prescrito pela hierarquia e a situação real de trabalho que não pode reduzir-se a uma simples execução técnica em função de regras preestabelecidas, sendo dada a impossibilidade de estandardizar todos os procedimentos de produção ou, daí, antecipar a intensidade por todos os indivíduos” (Vézina, 1999:210, tradução livre).

É neste afastamento que pode estar a fonte de saúde ou de sofrimento mental, dependendo do grau de flexibilização potencial da organização do trabalho. Se esta permite ao trabalhador arbitrar a *décalage* e encontrar, pela sua “inteligência da prática”, as microrregulações necessárias à solução dos problemas encontrados no trabalho, então está perante uma organização dita estruturante para a identidade da pessoa. O trabalhador tem, neste contexto, uma margem

de manobra que lhe permite interpretar as ordens recebidas pela hierarquia, de forma a usar a sua habilidade e criatividade, para elaborar novas regras que se adaptem melhor à situação de trabalho e que sejam coerentes com os objectivos da empresa.

Um contexto organizacional deste tipo, que permite ao trabalhador desenvolver-se como pessoa, proporcionando-lhe a construção da sua identidade, na medida em que autoriza que utilize as suas habilidades e desenvolva novas, concorre para a sua realização como pessoa e, conseqüentemente, como pessoa saudável.

Percebemos assim que para Dejours (2000a), o trabalho é uma actividade de produção, onde se podem concretizar e se objectivar a inteligência e as habilidades humanas e onde se constrói a identidade, a armadura da saúde mental.

Contudo o trabalhador pode estar perante uma organização do trabalho rígida, em que o afastamento entre o prescrito e o real pode não ser negociável. Este tipo de organização impõe uma vasta divisão de tarefas e uma standardização excessiva dos procedimentos e dos resultados, não dando espaço à iniciativa e criatividade do trabalhador e mesmo considerando estas, como sinal de incompetência ou de delito e anulações às regras prescritas - trata-se então de uma organização do trabalho com consequências na saúde do indivíduo porquanto afecta o seu equilíbrio psíquico a sua relação com o real e a construção da sua identidade (Vézina, 1999).

A rigidez, característica deste tipo de organização do trabalho, não tem em conta as idiossincrasias individuais e pode ser fonte de tensão para o trabalhador, na medida em que se vê colocado na difícil tarefa de “conciliar o projecto de automatização da sua actividade com a variabilidade temporal, que o caracteriza como ser vivo e com as exigências da sua vida psíquica, que o caracterizam como ser humano” (Davezies, 1993:37, tradução livre).

Por isso, parece claro que uma organização do trabalho flexível, que respeita as singularidades e tem em conta a subjectividade na actividade de trabalho, é favorecedora do equilíbrio psíquico do indivíduo concertando tarefas, modos operatórios e dimensão temporal do trabalho.



7.2. Inteligência da prática. O saber-fazer do trabalhador

Tratar o trabalho como um enigma, parece ser uma afirmação paradoxal, dado que o trabalho é assunto de numerosos peritos, desde o jurista que fala de contrato de trabalho ao especialista de prevenção, que lembra os riscos inerentes à situação de trabalho e propõe medidas preventivas, passando pelo chefe da empresa que evoca os objectivos ou os custos do trabalho: numerosos saberes são, pois, mobilizados para conceber e prescrever o trabalho mas, de facto, não são suficientes para que haja produção - para tal, é necessário que haja alguém que ocupe o lugar para onde convergem todos estes saberes especializados e “dê vida a este conjunto”, isto é, alguém que trabalhe (Davezies, 1993).

Todavia esta experiência é banalizada, eufemizada pela organização do trabalho. Ora, como refere Teiger (1993), o trabalho não é um conceito abstracto, mas um “conceito personificado” porque pertence a um espaço, a um tempo e a um corpo.

A compreensão desta experiência exige assim ultrapassar a articulação das várias dimensões da prescrição e a recusa de uma concepção do saber, apenas dividido em especialidades.

Aliás o trabalhador pouco qualificado que não domina os saberes especializados, tem de fazer face às questões colocadas pela articulação das diferentes exigências, às quais está sujeito: exigências relacionadas com a produção, com o seu lugar no sistema social em questão e com o que se relaciona com a preservação da sua saúde (Davezies, 1993).

Neste sentido, faz apelo à sua inteligência da prática, cuja característica principal é para Dejours (1993) ser fundamentalmente enraizada no corpo, guiada pela intuição sensível como o faro, o odor, o relance de olhos, a destreza e habilidades diversas. Não é uma inteligência “especializada”: é uma inteligência “astuciosa”¹⁶, em que se recorre a todo o tipo de astúcias nomeadamente

¹⁶ Sobre esta “inteligência astuciosa” Detienne e Vernant, citados por Dejours e Abdoucheli (1994), propõem uma análise, tomando como fonte a vida quotidiana na Grécia Antiga.

quando surge uma situação inusitada (Molinier, 1995). Trata-se de um tipo de inteligência em constante ruptura com as normas e com as regras.

Por isso, “o trabalho, é a mobilização dos homens e das mulheres face ao que não é previsto pela prescrição, face ao que não é dado pela organização” (Davezies, 1993:37, tradução livre); para trabalhar é preciso interpretar as prescrições, improvisar regras e truques, disfarçar, criar astúcias, sair da execução pura e simples.

Mas esta inteligência prática situa-se, intrinsecamente, no espaço de sofrimento individual, “do qual ela é um dos resultados com a diferença de que ela leva não apenas à atenuação do sofrimento, mas a atingir, como contrapartida de seu exercício, bem sucedido, o prazer” (Dejours e Abdoucheli, 1994:134).

8. EU – REAL – OUTRO: CONCEPÇÃO E DESENVOLVIMENTO DOS ESTUDOS

Voltando ao triângulo de F. Sigaut, (Dejours, 2000a:223) constituído por três pólos: o do EU – o do REAL- e o do OUTRO (Dejours, 2000a:223) podemos agora melhor situar e fundamentar os nossos três estudos à luz desta concepção das relações do homem com o trabalho.

Este triângulo, modeliza o princípio segundo o qual as relações entre um sujeito (eu) e um grupo (outro) não se reduzem a simples relações de poder ou de reconhecimento, mas são sempre profundamente enraizadas num acto, numa actividade, numa conduta individual sobre o “real”: o julgamento do outro assenta na relação do “Eu” ao Real e é no “real” que o Eu e o Outro são confrontados.¹⁷

Como já o dissemos, consideramos que cada um dos três estudos que desenvolvemos se situa de forma privilegiada num dos três pólos deste triângulo embora a nossa análise se tenha enriquecido progressivamente, e passando para

¹⁷ Nesta relação do Eu e o Outro com o Real, isto é, no equilíbrio dos três pólos tem de existir o reconhecimento pelo outro para que o trabalho tenha sentido e o sofrimento dê lugar ao prazer, em vez do sofrimento se tornar patogénico. Ora, toda a crise psicopatológica a existir gera uma crise de identidade: esta reenvia à ameaça principal que constitui a alienação. (Dejours, 1995c).

uma abordagem menos “reduzora”, aproximando-se aos poucos da riqueza dos contributos da psicodinâmica do trabalho.

O nosso primeiro estudo - na realidade conduzido numa fase anterior à nossa imersão na obra de Dejours - privilegia o “EU” – quer dizer, o sujeito que trabalha.

Os pressupostos teórico-metodológicos do estudo foram os de uma abordagem tradicional ao stress ocupacional e à sua influência na saúde mental do trabalhador.

Contudo tomamos consciência do preço da abordagem então assumida e do facto de nos ter imposto uma certa concepção do homem afastado do mundo vivido do trabalho (Dejours, 1995a): o indivíduo é tido como relativamente independente do seu meio de trabalho, tendo de gerir o seu stress, enquadrando-o num terreno de “responsabilidade individual e abandonando os factores psico-socio-organizacionais” (Carpentier-Roy, 2000:22, tradução livre).

Esta forma de abordagem do problema do sofrimento, centra-se numa análise objectiva e quantitativa da questão que tenta dar conta das condutas e das relações homem-trabalho “a partir dum esquema causalista e positivista do tipo ambiente - comportamento.” (Dejours & Abdoucheli, 1994:142). Ora, entre o ambiente e o comportamento existe uma “caixa negra” que não é tida em conta nesta metodologia de teor epidemiológico: refere-se ao estudo de uma amostra da população e nesta medida não procura elucidar as complexidades das condutas singulares, das construções colectivas, e da articulação dos dois registos: do singular e do colectivo.

Todavia, como tivemos oportunidade de realçá-lo a análise do sofrimento no trabalho também é influenciado pelas condições de trabalho e nesta medida a literatura é rica em demonstrar que as condições de trabalho podem ser geradoras de patologias graves (Gollac & Volkoff, 2000).

Por conseguinte, confrontamo-nos com o facto de que o modelo biomédico de saúde se torna insuficiente no estudo da relação trabalho-saúde e na análise do sofrimento. Por isso, os resultados obtidos no primeiro estudo orientam-nos para uma aproximação ao real vivido pelos trabalhadores.

O nosso segundo estudo passa assim a privilegiar o pólo do “REAL” – isto é, o lugar do trabalho.

A opção metodológica foi então a do estudo de caso numa empresa de calçado escolhida pelo facto da sua população de operadores ter constituído uma sub amostra do primeiro estudo. Recorremos também à Análise Ergonómica do Trabalho (AET) essencial neste quadro de compreensão do real, na medida em que faz sobressair a realização concreta de um ou vários operadores e todo um conjunto de factores que influenciam e determinam o desempenho dessa mesma actividade num contexto de trabalho específico.

Como já referimos, a análise do trabalho real exige a referência a dois conceitos fundamentais: o de “trabalho real” que se distingue do de “trabalho prescrito”¹⁸. Mas por outro lado, Dejours (1995a), insiste no facto do “Real” não reenviar apenas para a dimensão físico – químico - biológica do mundo mas também para a dimensão do social. Assim, “«o real do trabalho» é uma dimensão essencial à inteligibilidade dos comportamentos e das condutas humanas em situação concreta.” (Dejours, 1995a:43, tradução livre). É portanto esta a particularidade da análise da actividade real do trabalho que consideramos e vivenciamos no estudo de caso da empresa: efectivamente os trabalhadores nunca respeitam integralmente os determinantes da tarefa, na medida em que a tarefa é realizada numa situação concreta mais complexa do que tinha sido prescrita e que conduz o operador a regular a sua própria actividade¹⁹. No entanto, neste estudo acabamos por nos confrontar com o “impasse” de uma análise em que não conseguimos ter em conta a variabilidade das situações de trabalho e das pessoas.

Mas é verdade que, este estudo permitiu construir um melhor conhecimento da actividade de trabalho dos trabalhadores do sector de calçado o que nos facilitou o desenvolvimento do estudo seguinte, possibilitando-nos compreender de forma mais precisa as vivências subjectivas dos trabalhadores.

¹⁸ O conceito de *trabalho prescrito* reenvia a tudo que é definido antecipadamente pela empresa e dado ao operador para definir, organizar, realizar e regular o seu trabalho. O conceito de *trabalho real* reenvia ao trabalho tal qual se realiza concretamente pelo operador (Rabardel et al., 1998). Na literatura, «trabalho prescrito» e «trabalho real» aparecem associados aos conceitos de tarefa e actividade.

¹⁹ Consideramos actividade de trabalho a resposta aos constrangimentos impostos do exterior ao trabalhador mas que simultaneamente é passível de os alterar (Guérin et al., 2001).

O terceiro estudo privilegiou então o pólo dos “OUTROS”, isto é, os pares, a hierarquia e os subordinados. A relação com a técnica, aquilo que no trabalho é instrumental, é sempre mediatizada pelas relações com os outros que são fundamentais para que se constitua o reconhecimento da actividade desempenhada. E como vimos este é central para que o sofrimento se transforme em prazer. É por isso que no quadro da psicodinâmica do trabalho, privilegiam-se as relações com os outros, com os colectivos: a relação com o trabalho não é apenas técnica, cognitiva ou física, mas submetida a um contexto intersubjectivo. Donde que a organização real do trabalho seja vista antes de mais como uma relação intersubjectiva e social, onde à dimensão técnica se articula a humana porque a técnica exige sempre novas adaptações e reinterpretações pelos operadores (Dejours & Abdoucheli, 1994).

No quadro deste estudo, os “Outros” são os trabalhadores do calçado que se reuniram voluntariamente em grupo com os investigadores em algumas sessões de Análise Colectiva de Trabalho (ACT). Constituiu-se assim um espaço de palavra donde emergiram conhecimentos, até aí ocultados sobre o trabalho real. Mas também os silêncios e as contradições, entre outras marcas significativas dos discursos dos trabalhadores, podem ser testemunhos de ocultação dos sistemas defensivos contra o sofrimento (Raix & Mignée, 1995).

À luz duma concepção do sujeito pensante e reflexivo, a metodologia de investigação em ACT permite, que o sujeito reflecta a sua relação com a actividade de trabalho para ele e para com os outros (trabalhadores e investigadores) que o escutam, produza interpretações da sua situação e das suas condições de trabalho e aja em função do contributo colectivo que este processo gerou nele mentalmente, afectiva e fisicamente.

A abordagem à análise do trabalho através da metodologia de ACT constitui-se nas interacções com os outros. Tal como na abordagem de Dejours, também mais que de comportamento fala-se nas sessões de condutas humanas²⁰ e estas podem mudar e são tributárias do desenvolvimento social e histórico. (Dejours, 1995a).

²⁰ Consideramos conduta, como Dejours, “não só a parte observável ou objectivável dum acto – o comportamento – mas também a parte não visível deste – os motivos e actos de pensamento, que acompanham, precedem e resultam em comportamento.” (Dejours, 1995a:21, tradução livre).

Do singular ao plural, do individual ao colectivo e do solipsismo à intersubjectividade, são características do percurso que fizemos para analisar o sofrimento dos trabalhadores do sector do calçado, ao longo de abordagens ao stresse, às condições de trabalho, à análise da actividade através da vivência do trabalhador.

Justifica-se assim a referencia que fazemos ao triângulo de Sigaut, (Dejours, 2000a:223) da dinâmica da identidade, constituído por três pólos em que se situam de forma privilegiada os nosso três estudos. No pólo do “EU” – *um estudo sobre a saúde mental do indivíduo no trabalho apoiado na teoria do stresse* - em que é visível o sujeito que trabalha mas não contextualizado, independente do seu mundo e da relação com os outros. No pólo do “REAL” – *do global ao local e da tarefa à actividade* – valoriza-se a actividade de trabalho dos trabalhadores do sector do calçado em Portugal. No pólo dos “OUTROS” – *a análise colectiva do trabalho* – privilegia-se a relação intersubjectiva com os outros, dado que estes são fundamentais ao reconhecimento, sendo que a construção da identidade assenta no campo social e faz-se em referência ao olhar do outro.

Capítulo II

O “EU”: UM ESTUDO SOBRE A SAÚDE MENTAL DO INDIVÍDUO NO TRABALHO APOIADO NA TEORIA DO STRESSE

1. ENTRE O STRESSE E A PSICOPATOLOGIA DO TRABALHO

«Na vida do homem, o trabalho é um elemento essencial,
e isso não somente pela sua qualidade mas ainda pela
sua quantidade.»

Jaspers, cit. por Claude Veil, 1999

A abordagem tradicional do stress costuma decompor o trabalho, e a sua organização, em factores psicossociais ou organizacionais que podem causar no indivíduo exposto, problemas de saúde física ou mental. A problemática da saúde mental é assim analisada dum ângulo “estímulo/resposta”: o ambiente psicossocial é tido como agregador de diferentes estímulos que podem ser mensuráveis e cujos efeitos podem ser identificados tendo em conta a vulnerabilidade ou as estratégias adoptadas pelo indivíduo, no sentido da adaptação (Vézina, 1999). É neste sentido que a abordagem ao stress no trabalho se centra sobretudo nas reacções individuais e suas determinantes e daí termos considerado que este estudo privilegiou o “EU”, ao invés do que se passa na abordagem pela psicodinâmica do trabalho cujo objecto reside na análise da actividade de trabalho e dos processos psíquicos que aí são mobilizados, tendo em conta os colectivos de trabalho e o confronto deste com o real do trabalho.

Na realidade, a abordagem ao stress no trabalho cria um beco sem saída entre o estímulo e a resposta dado que entre os dois permanece invisível o estado “da caixa negra” (Vineis, 1992)²¹ e é o que pretendemos salientar neste capítulo.

Os objectivos do nosso primeiro estudo consistiam em: **(1)** avaliar o grau de saúde mental de uma amostra de indivíduos em situação de desemprego, confrontando-os com uma amostra de indivíduos em situação de emprego, segundo a profissão e homologado por idade e sexo; **(2)** identificar factores sociodemográficos e de saúde que pudessem concorrer para o aparecimento de doença mental no indivíduo desempregado; **(3)** identificar factores de “stress” no trabalho e a sua relação com a saúde mental.

²¹ De acordo com o autor, o “método da caixa negra” é normalmente chamado ao paradigma da epidemiologia porque a investigação epidemiológica tem habitualmente por fim pôr em relação um acontecimento exterior (“exposição”) com o risco de doença, sem penetrar nos mecanismos patogénicos. Para o autor, *causa* é toda a exposição que precede o aparecimento da doença, é compatível com um período de indução biológica e aumenta a probabilidade de contrair a doença.

À partida, o estudo centrou-se na problemática do desemprego e nas suas repercussões na saúde mental do indivíduo.

Vaz-Serra (1992), assinala que os desempregados devem ser considerados um grupo de risco, pois é frequente que apresentem fenómenos de natureza psicopatológica. Neste sentido, o desemprego é visto como uma circunstância que aumenta a probabilidade do indivíduo desenvolver doença mental. A condição de carência é tida como perturbadora do equilíbrio do ser humano na sua inserção como pessoa nos vários ecossistemas (Gomes, 1995).²²

Assim, é feita a hipótese de que a situação de desemprego é um importante factor de stresse que, além das dificuldades financeiras que acarreta, reflecte-se, na nossa sociedade, sobre a identidade social do indivíduo, cuja base de inserção é essencialmente a do mundo do trabalho (Filgueiras & Hippert, 2002). Deste modo, o trabalho é definido como um potencial factor promotor de saúde pelo desenvolvimento emocional, moral, cognitivo e de reconhecimento social que este favorece ao indivíduo.

Contudo, ao querer comparar, por razões estatísticas um grupo de desempregados com um grupo de trabalhadores, tornou-se indispensável relacionar o stresse com certas características do trabalho - o que não deixou de ter a sua importância na nossa reflexão posterior.

Convém aqui lembrar que a abordagem à teoria do stresse tem sido uma das temáticas privilegiadas da psicopatologia do trabalho, em que os constrangimentos das situações de trabalho são interpretados como sendo agressões para o homem (Dejours, 1987). E no contexto desta investigação, o stresse refere-se efectivamente aos efeitos que certos aspectos do tecido de trabalho podem exercer sobre a saúde mental do indivíduo: os factores negativos do ambiente ou os agentes indutores de stresse (trabalho em excesso, conflito / ambiguidade de papéis, condições de trabalho precárias) considerados de forma explícita.

Mas o objecto do nosso primeiro estudo é, sem dúvida, o stresse vivido como intimamente relacionado com as situações que provocam fadiga mental, sofri-

²² Em determinado período, como o do desenvolvimento deste estudo a autora desta dissertação utilizava o apelido de Gomes em vez de Araújo como actualmente.

mento psíquico, medo, depressão, insónias e demais sintomas de natureza fisiológica, psicológica ou comportamental como beber e/ou fumar exageradamente (Gomes, 1995).

O stress, é aqui concebido como “síndrome geral de adaptação”. Para caracterizar o paradigma subjacente a esta abordagem podemos referir, por exemplo, Graça e Reis (1993) quando apontam que a evolução do conhecimento tem mostrado que não há uma resposta única e inespecífica, mas sim várias respostas, de nível fisiológico, psicológico, emocional, cognitivo e comportamental por parte das pessoas, em consequência da percepção que têm dos factores de risco e dos riscos inerentes ao meio ambiente físico e social. Nesta perspectiva, a estrutura da resposta do indivíduo ao(s) estímulo(s) de stress parece assentar ora, na forma como aquele percebe, ora num conjunto de características individuais, como a experiência pessoal, a idade e o sexo, a personalidade, o património cultural, o grupo de pertença, etc. Nesta perspectiva parece poder verificar-se que o stress começa em nós, para além de que é difícil estabelecer fronteiras entre o indivíduo e o meio em que se insere. Tal como diz Ortega y Gasset, “eu sou eu e a minha circunstância” (Ortega y Gasset, cit. in Gomes, 1995) A este respeito, outros autores, tendo a mesma opinião, esclarecem que a “reação de stress é um esforço de adaptação global, com um significado funcional definido. Este significado vai desde o fornecimento de energia rapidamente mobilizável, ao impedimento da acção inflamatória e à diminuição da imunidade e da sensibilidade à dor.” (Filgueiras & Hippert, 2002:114).

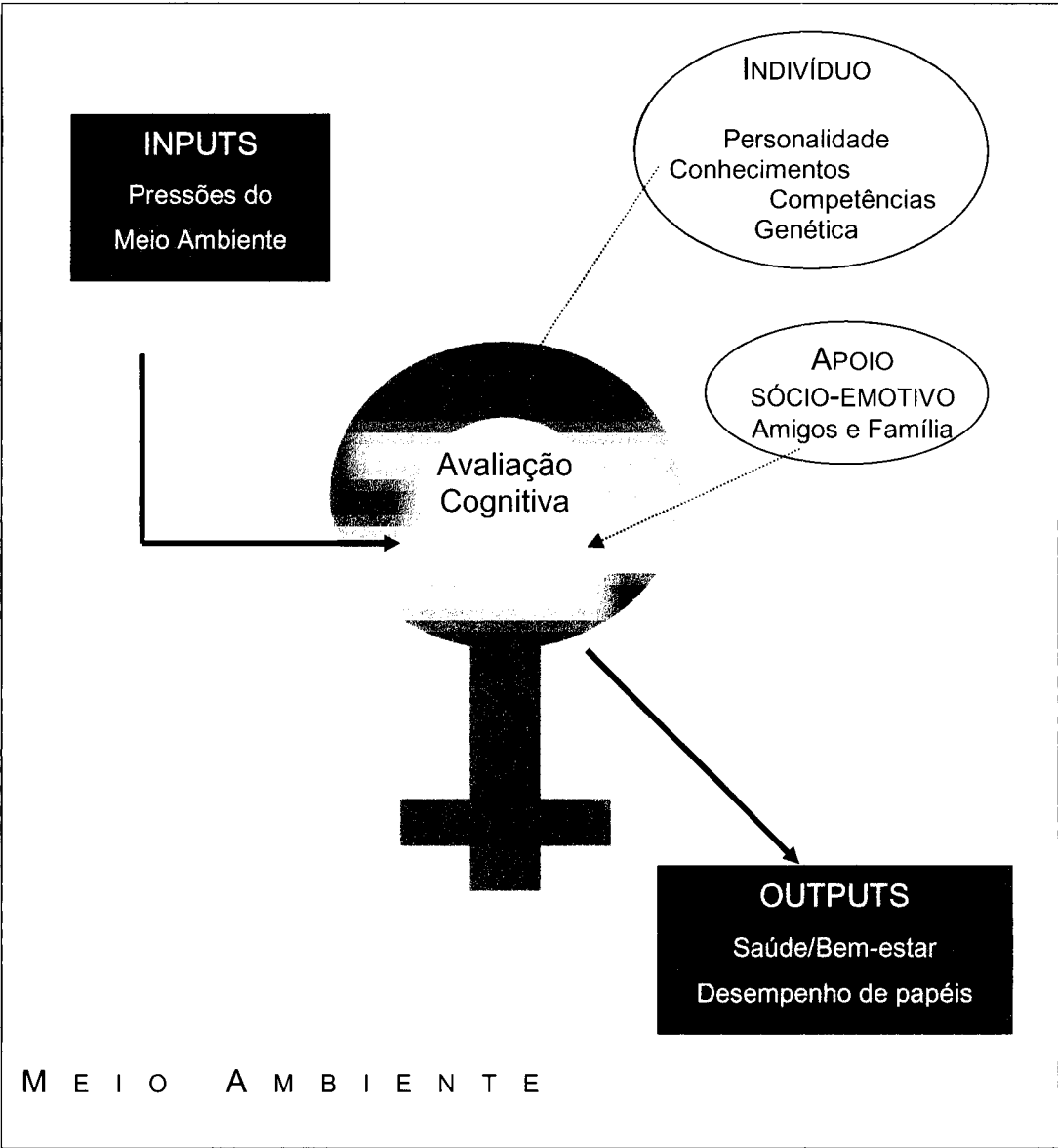
A noção de stress biológico tem sido, então, ampliada a outras áreas do conhecimento. Segundo alguns autores, o “stress resulta de um balanço entre as exigências que incidem sobre o indivíduo e a sua capacidade de lidar com elas. (...) É da percepção das condições do meio e da avaliação dos próprios recursos, que o indivíduo pode, ou não, perceber dada circunstância como indutora de stress” (Lazarus, cit. in Vaz-Serra, 1982:3).

Nesta abordagem o stress é, portanto, uma relação entre a pessoa e o ambiente que é avaliada por ela como prejudicial ao seu bem-estar.

1.1. O modelo de análise

Optamos por recorrer ao **modelo interactivo ou transaccional de stress** (Cooper & Marshall; Cox; Frankenhaeuser, cit. in Graça & Reis,1993) que se representa pela interacção entre o sujeito, como sistema aberto, e o meio, em consonância com a Teoria Geral dos Sistemas de Bertalanffy (Fig. 3).

Figura 3 – Diagrama de um Modelo Interactivo ou Transaccional de Stress



Dito de outra forma, o indivíduo é aqui definido como recebendo os “*inputs*” (exigências ou pressões do meio ambiente) que avalia em termos cognitivos em função das suas características que lhe são próprias e que digam respeito à sua personalidade, o seu nível de conhecimentos, as suas competências cognitivas e não cognitivas e o seu património genético, mas também, ao apoio sócio-emotivo que recebe dos outros, nomeadamente da família e dos amigos.

A maneira como o indivíduo lida com esses “*inputs*”, traduz-se em determinadas respostas — “*outputs*”, com consequências (positivas ou negativas) sobre o desempenho dos seus papéis (profissionais ou outros), a sua saúde e o seu bem-estar (Gomes,1995). Na perspectiva do modelo referido, distinguem-se três aspectos fundamentais:

1. **A fonte de stresse** — o que é percebido como constrangimento, como ameaça ou como exigência;
2. **O estado de stresse** — o que é produzido pelas fontes de stresse e que põe em causa o equilíbrio do indivíduo, o seu bem-estar, a sua eficácia e eficiência, a sua capacidade para desempenhar o seu papel;
3. **A resposta ao stresse** — pode manifestar-se sob a forma de sintomas fisiológicos (p. ex. aumento do ritmo cardíaco e da tensão muscular), psicológicos (p. ex. angústia, medo e ansiedade) ou comportamental (p. ex. aumento do consumo de tabaco, álcool ou ansiolíticos).

O stresse aproxima-se, em consequência, de um modelo explicativo que é uma transferência directa do modelo biológico para o modelo psicossocial. Segundo Carpentier-Roy, (1995:19, tradução livre), “o modelo explicativo subjacente ao conceito de stress admite que ele opere principalmente para o indivíduo se adaptar às exigências do mundo do trabalho, responder aos estímulos, encontrar os meios menos dolorosos para fazer face «cautelosamente» aos limites e constrangimentos do meio de trabalho, os quais mudam constantemente e, por vezes, a um ritmo desenfreado”.

Os estudos que referem o stresse ocupacional costumam realçar os factores negativos do ambiente ou os agentes que podem induzi-lo. No entanto, no estudo que realizámos, consideramos, como o referem Cooper & Marshall (1982) a existência de duas características principais de stresse no trabalho: **as**

dimensões ou características da pessoa e as fontes potenciais de stresse no ambiente de trabalho. Colocamos então a hipótese que a interacção das duas podia conduzir a comportamentos inadequados e, conseqüentemente, ao aparecimento de sintomas do tipo ansiedade, disposição depressiva, descontentamento no trabalho, bem como de doenças somáticas ou relacionadas com o stresse. De acordo com Cooper & Marshall, (1982), tivemos ainda em conta um terceiro grupo de variáveis **extra-organizacionais**²³ que também podem ser fonte de stresse.

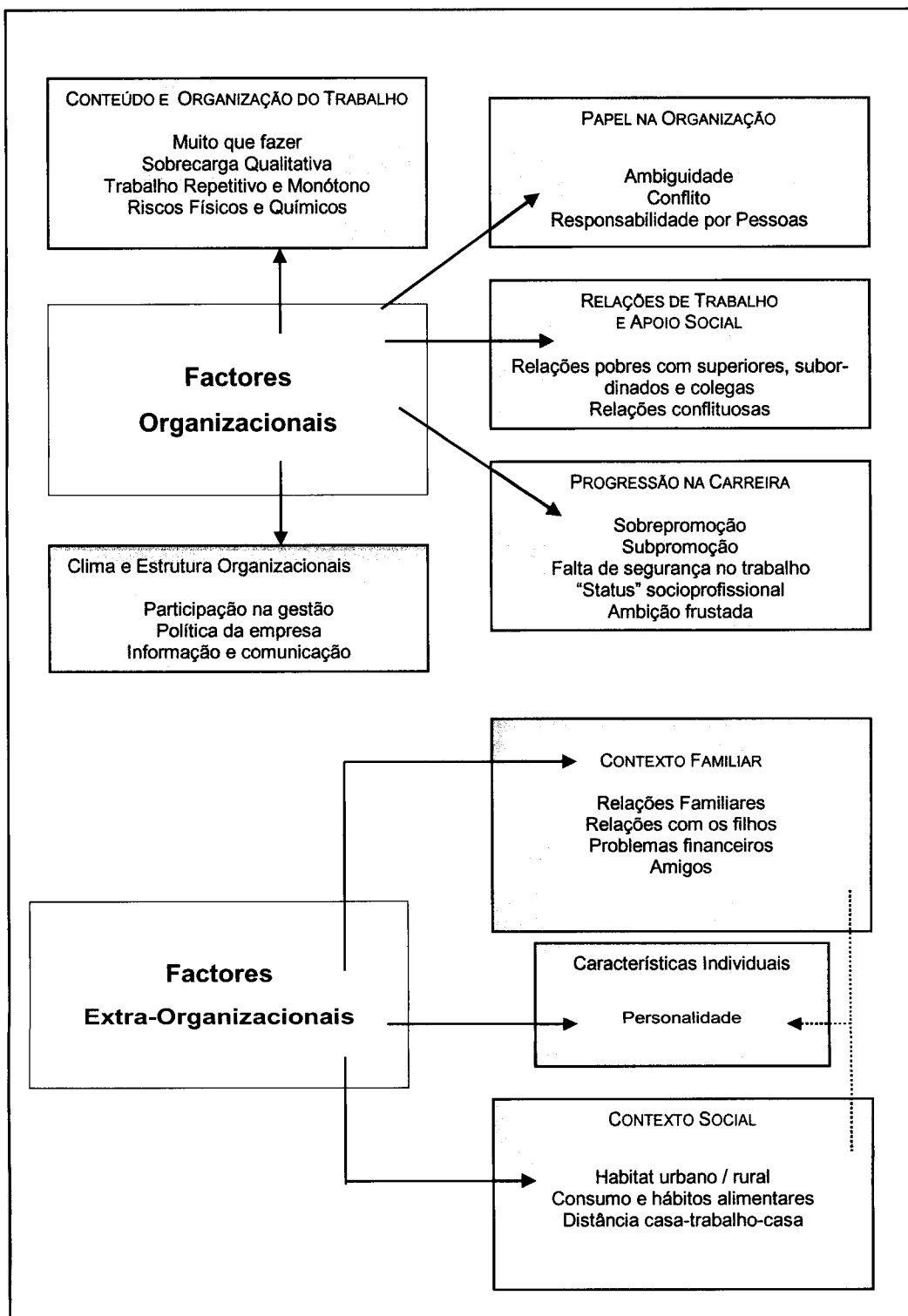
A análise da revisão da literatura, e dos vários estudos realizados por outros investigadores relativamente a diferentes profissões e situações de trabalho, encaminhou-nos para o modelo apresentada na figura 4, que pretende identificar de forma mais precisa as fontes ou causas de stresse.

Considerando a existência de factores organizacionais e factores extra-organizacionais, acabamos por distinguir:

- Um primeiro grupo de factores associando fontes ligadas ao ambiente de trabalho, à sobrecarga e à insuficiência de trabalho; ao conflito e ambiguidade de desempenho e ao exercício da responsabilidade; à qualidade das relações humanas; ao decorrer da carreira profissional; e à natureza da organização no âmbito da liberdade e da autonomia que proporciona a quem lá trabalha.
- Um segundo grupo associando a personalidade do indivíduo inserida no quotidiano familiar e social.

²³ Estas não estão ligadas directamente às características pessoais e ao ambiente de trabalho, mas sim às relações e acontecimentos exteriores, como por exemplo: problemas familiares, dificuldades financeiras, crises na vida das pessoas, nomeadamente a morte de um familiar chegado

Figura 4 – Fontes de Stresse relacionadas com o Trabalho



Nesta perspectiva, lembramos que algumas pessoas são tidas como mais capazes que outras, de enfrentar os agentes indutores de stress, adaptando melhor o seu comportamento ao desafio do ambiente.

Estamos de facto perante um modelo no qual é central o conceito de adaptação²⁴ pessoa / ambiente, isto é, que considera fundamental a adequação das características psicossociais do indivíduo às condições de trabalho e ao seu ambiente.

Contudo, paradoxalmente, este modelo da teoria do stresse acaba por “perder” o indivíduo na sua pesquisa, pela sua procura de quantificação dos resultados obtidos: embora este seja visto como um ganho em “objectividade” é, seguramente, uma perda em especificidade, dado que este tipo estudo, obviamente, não nos informa sobre os aspectos concretos do vivido subjectivo, do sofrimento sentido, da dimensão psíquica da relação do homem com o seu trabalho.

Mas convém realçar que na teoria do stresse, observa-se um ponto importante de convergência com a psicopatologia do trabalho, que se refere ao termo do processo: este começa por um sofrimento psíquico e pode, em numerosos casos, desembocar no corpo e não no aparelho psíquico (Dejours, 1987). Daí que certas doenças somáticas sejam definidas como o resultado de um sofrimento psíquico à partida.

1.2. As opções metodológicas: questões de uma prática científica

Neste estudo do stresse e da análise da saúde mental das pessoas quer em situação de emprego, como de desemprego, privilegiou-se assim, um conhecimento em extensão, mais do que um conhecimento em compreensão. Por isso, optamos por um quadro paradigmático ainda importante no campo da investigação das Ciências Sociais e Humanas, que admite a existência de uma realidade exterior e independente do sujeito cognoscente, ou seja, uma realidade “passiva, eterna e reversível, (...) cujos elementos se podem desmontar e depois relacionar sob a forma de leis.” (Santos, 1987:13).

Mas, a incidência metodológica realizou-se igualmente num paradigma epidemiológico – isto é, procurando a caracterização das causas das afecções à saúde, mediante o estudo estatístico da distribuição das afecções da saúde e

²⁴ O conceito de adaptação é uma das formas que o trabalhador dispõe para efectuar as regulações tendo em conta a singularidade e a variabilidade das situações. (Rabardel, et al., 1998).

das características dos indivíduos e do seu ambiente no seio das populações (Derriennic & Vézina, 2000).

1.2.1. A categorização da população

Constituiu-se uma amostra²⁵ de dois grupos de indivíduos – desempregados e empregados – num total de 401 elementos, dos quais 138 (34,4%) correspondem ao primeiro grupo e 263 (65,6%) ao segundo.

Pretendíamos obter duas amostras homogéneas²⁶ no que dizia respeito a outras características dos sujeitos e, neste sentido, primeiro os inquéritos foram passados ao grupo de desempregados no centro de emprego da área, local que procuravam para resolver a sua situação profissional.

Para os empregados, seleccionamos oito empresas do concelho, tentando contactar sujeitos que, nas variáveis idade e sexo, não se afastassem muito dos valores obtidos para os desempregados. Pela mesma razão, não incluímos na amostra, indivíduos dos quadros superiores das empresas e demos preferência aos trabalhadores ligados à produção. Por isso, quando deixávamos os inquéritos nas empresas à pessoa designada a colaborar connosco, (o que, em quase todas, foi o médico do trabalho), indicavam-se os critérios de selecção da amostra relativamente a grupo etário, sexo e cargo na empresa.

Enfim, tentamos constituir uma amostra com um número elevado de indivíduos, respeitando assim o principio segundo o qual, como o disse Moroney (cit. in Vaz-Serra, 1994) “(...) quanto maior é uma amostra, mais a média respectiva se aproxima da média geral do grupo”.

Em conclusão, podemos dizer que definimos um desenho de amostragem que conteve os critérios exigidos pelo tipo de instrumento de recolha de dados privilegiado, isto é, de medição das variáveis do estudo e num quadro de investigação entre os propostos pela epidemiologia.

²⁵ Para cada elemento da amostra registaram-se características sócio-demográficas e de saúde, relativas a sexo, idade, profissão, grau de instrução, área de residência, situação profissional actual, religião, associativismo e estado de saúde física e mental.

²⁶ Para produzir uma situação de comparação e que depende do calculo probabilístico para quantificar o julgamento de comparação entre os grupos.

1.2.2. Os instrumentos de avaliação das variáveis

No sentido de concretizarmos os objectivos a que nos propusemos no instrumento elaborado (anexo 1) utilizamos os seguintes instrumentos de avaliação:

Escala S.C.L.– 90–E²⁷

Utilizada para medir a saúde mental dos indivíduos, foi passada a ambos os grupos de indivíduos da amostra: empregados e desempregados.

Este questionário tem sido utilizado em diversas investigações realizadas em Portugal. Embora existam outros, construídos com a finalidade de detecção ou quantificação de sintomas de psicopatologia, este tem a vantagem de avaliar uma diversidade grande de facetas psicopatológicas (Baptista, 1993). Contudo esta vantagem tem como limitação a sua grande extensão e, consequentemente, um tempo de preenchimento mais prolongado.

A escala S.C.L.– 90–E, é constituída por 90 questões, sendo que, cada uma pode ser classificada em cinco categorias distintas.

Os sintomas são agrupados em 9 dimensões diferentes: somatização, obsessão-compulsão, sensibilidade interpessoal, depressão, ansiedade, hostilidade, ansiedade fóbica, ideação paranóide e psicoticismo.

A escala permite ainda uma nota global, que representa a soma de cada um dos ítems e um índice geral dos sintomas, indicativo do número dos que foram assinalados. Nesta escala, quanto maior é o valor global, pior é a saúde mental do indivíduo.

Escala de Fontes de Stress no Trabalho

Para registar as fontes de stresse, que pudessem descompensar o indivíduo, construímos uma escala, de tipo Likert, em que cada item podia ser respondido em função de cinco classes de resposta diferentes.

²⁷ (Symptom Checklist, de Rogatis et al., 1973),

- A selecção dos ítems da escala teve por base a revisão da literatura sobre “modelos de stress no trabalho” que vimos referenciando (Cooper & Marshall, 1982; Bit, cit. in Graça e Reis, 1993).

Segundo Vaz-Serra (1994), “nestas escalas a medida de um conceito é conseguido através da soma de várias questões que, individualmente, podem ser classificadas em diversas classes de resposta, a que corresponde uma pontuação” (p.19).

- A escala que construímos continha inicialmente 32 proposições, pontuadas de 1 (discordo muito) a 5 (concordo totalmente), tendo implícita a possibilidade de uma única escolha. Para além destas, havia ainda outras três que constituíam variáveis categoriais, colocadas no fim da escala que podiam ser respondidas com a opção SIM / NÃO.

A elaboração da escala, para identificar potenciais causas ou fontes de stress, nomeadamente no trabalho, abrangeu as seguintes áreas:

QUADRO 1– ÁREAS ABRANGIDAS NA ELABORAÇÃO DA ESCALA E ALGUNS EXEMPLOS	
ÁREA	EXEMPLOS
CONTEÚDO E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO (CO)	“No meu trabalho desejam que faça muita coisa em pouco tempo”
CLIMA E ESTRUTURA ORGANIZACIONAL (CEO)	“Tenho falta de apoio por parte dos outros no emprego”
PROGRESSÃO NA CARREIRA	“Tenho fortes possibilidades de ser dispensado ou reformado antecipadamente”
RELAÇÕES DE TRABALHO (RT)	“Tenho relações de confiança, respeito e cordialidade com os meus superiores”
PAPEL NA ORGANIZAÇÃO	“Faço coisas que não quero fazer e penso não fazerem parte da minha função”
FACTORES EXTRA-ORGANIZACIONAIS DE CONTEXTO FAMILIAR E CONTEXTO SOCIAL (EO)	“Quando me sinto nervoso por questões de trabalho tenho por hábito beber bebidas alcoólicas mais do que o costume

A última versão da escala ficou, apenas, com 16 questões tendo as restantes sido eliminadas após o estudo da homogeneidade dos ítems.

Ficamos, assim, com os ítems que a seguir se apresentam, na sua ordem actualizada, designação e tipo. (Quadro 2).

QUADRO 2

FONTES DE STRESSE NO TRABALHO

N.º	DESIGNAÇÃO	TIPO
1	Muito trabalho em pouco tempo	CO
2	Trabalho repetitivo e monótono	CO
3	Exposição a riscos físicos	CO
4	Conflitos com os outros no trabalho	RT
5	Exigências do trabalho não deixam tempo para os amigos	EO
6	Trabalho acima das aptidões	CO
7	Hábito de beber mais do que o costume	EO
8	Horário semanal excessivo	CO
9	Falta de apoio no trabalho	CEO
10	Exposição a riscos químicos	CO
11	Exigências do trabalho interferem na relação com a família	EO
12	Levar os problemas do trabalho para casa	EO
13	Dispêndio de muito tempo no percurso casa-trabalho-casa	EO
14	Trabalho contínuo sem descanso	CO
15	Hábito de fumar em excesso	EO
16	Hábito de tomar tranquilizantes	EO

Pode verificar-se, pela leitura do Quadro 2, que a escala contém sete questões extra-organizacionais (EO), sete de conteúdo e organização do trabalho (CO), uma de relações no trabalho (RT) e uma relativa a clima e estrutura organizacional (CEO).

Ao analisar o conteúdo dos itens desta escala, podemos, desde já, emitir alguns comentários sobre a evolução do nosso objecto de estudo: pretendíamos privilegiar uma compreensão do stresse em indivíduos desempregados; mas acabamos por conduzir os nossos sujeitos a referir como fonte de stresse quase essencialmente factores relacionados com a vida do trabalho.

Quanto às únicas perguntas externas ao que pode caracterizar o mundo do trabalho dizem respeito a hábitos pessoais – o que aliás não deixa reforçar interpretações que vão no sentido de uma responsabilidade individual da gestão do stresse.

Mas, se é verdade que o stresse dos desempregados e o seu estado de saúde podem obviamente decorrer das características da sua vida profissional anterior, acabamos por negligenciar a importância de outros factores e nomeada-

mente as dificuldades da procura de um emprego ou a frequente condenação moral de que é sujeito o desempregado.

Também não consideramos que o desemprego pode ser visto em alguns casos como um mal menor face às condições de trabalho e de remuneração oferecidas em algumas empresas. Ora nesses casos, o desemprego em si pode não originar stresse ou mal estar.

Na realidade, essas “aparentes” contradições do nosso instrumento resultam dos próprios fundamentos da abordagem que privilegiamos na altura: a incidência das pesquisas salienta efectivamente o “EU”, o objectivo em termos de intervenção situa-se essencialmente neste nível e por isso o diagnóstico que prevalece é o do estado do sujeito e a pesquisa pretende ajudar a distinguir algumas populações de maior risco (desempregados, jovens, mulheres, ...). Não se trata, no âmbito deste paradigma, de conceber uma intervenção a nível das condições em que se vive e se trabalha e por isso as informações destes registos são, de certa forma – periféricas ao objecto do estudo.

Acabamos assim por construir um instrumento provavelmente pouco adequado ao que nos interessou inicialmente e era relativo à complexidade da vivência do desemprego. Mas por outro lado, os resultados obtidos, de facto, alertaram-nos para os efeitos das condições em que se trabalha – o que orientou progressivamente o nosso olhar mais para a vivência da população empregada.

De facto, certos dos resultados dos tratamentos estatísticos efectuados não deixaram de despertar o nosso interesse. Por isso apresentamos a seguir alguns exemplos do que constitui a primeira “pista” da nossa reflexão posterior – Será também uma forma de dar a ver o tipo de tratamento de dados que exigem os instrumentos utilizados no âmbito desta tradição científica.

1.2.3. Os resultados da aplicação da escala sobre Fontes de stresse no trabalho

O Quadro 3 representa as correlações obtidas entre cada questão e a nota global, quando esta contém ou exclui o próprio item.

Este, bem como outros passos, foram conduzidos no sentido do estudo da homogeneidade dos ítems da escala sobre fontes de *stresse* no trabalho. Os resultados foram obtidos através da determinação do coeficiente de correlação de Pearson das diversas questões com a nota global.

Conforme se verifica, todas as correlações são positivas e altamente significativas, o que indica, segundo Vaz Serra (1994) que cada parte se subordina ao todo, isto é, que cada item se define como um bom “operante” do constructo geral que pretende medir.

QUADRO 3
CORRELAÇÕES DE CADA ITEM COM A NOTA GLOBAL (n = 263)

ITEM	NOTA GLOBAL (contendo o item)	p	NOTA GLOBAL (excluindo o item)	p
1	.435	.000	.293	.000
2	.389	.000	.239	.000
3	.444	.000	.292	.000
4	.371	.000	.229	.000
5	.464	.000	.331	.000
6	.323	.000	.198	.000
7	.312	.000	.233	.000
8	.433	.000	.278	.000
9	.444	.000	.316	.000
10	.433	.000	.265	.000
11	.540	.000	.431	.000
12	.478	.000	.342	.000
13	.357	.000	.206	.000
14	.500	.000	.357	.000
15	.361	.000	.223	.000
16	.257	.000	.136	.000

Mas, mais interessante são os valores, realçados no quadro, que nos indicam os **ítems 11** (exigências do trabalho que interferem na relação com a família) e **14** (trabalho contínuo sem descanso), como os que mais se salientam: representam, respectivamente, **questões extra-organizacionais de contexto familiar e de conteúdo e organização no trabalho**.

Com o conjunto dos ítems finais, a partir da matriz de correlações, efectuou-se uma rotação Varimax, para melhor distinguir as dimensões subjacentes ao nível de stresse que são independentes entre si. Esta rotação minimiza o número de variáveis com elevados loadings num factor, considerando-se significativos os loadings maiores ou iguais a 0,5 por serem pelo menos responsáveis por 25% da variância (Pestana e Gageiro, 2000).

O programa estatístico seleccionou 6 factores, com raízes lactentes ≥ 1 , que no seu conjunto explicam 56,93 % da variância total (tendo cada um dos factores um contributo aproximadamente equivalente para esta variância total) e que são apresentados nos quadros seguintes:

QUADRO 4
FACTOR 1 – INTERACÇÃO ENTRE CONTEXTO DE TRABALHO E CONTEXTO SOCIAL

ITEM	TIPO	DESCRIÇÃO	LOADING
5	(EO)	Exigências do trabalho não deixam tempo para os amigos	.713
6	(CO)	Trabalho acima das aptidões	.664
13	(EO)	Dispêndio de muito tempo no percurso casa-trabalho-casa	.557

QUADRO 5
FACTOR 2 – CONTEÚDO E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

ITEM	TIPO	DESCRIÇÃO	LOADING
2	(CO)	Trabalho repetitivo e monótono	.724
1	(CO)	Muito trabalho em pouco tempo	.713

QUADRO 6
FACTOR 3 – NATUREZA DAS RELAÇÕES LABORAIS

ITEM	TIPO	DESCRIÇÃO	LOADING
9	(CEO)	Falta de apoio no trabalho	.776
4	(RT)	Conflitos com os outros no trabalho	.757
8	(CO)	Horário semanal excessivo	.463

QUADRO 7

FACTOR 4 – COMPORTAMENTOS DISFUNCIONAIS

ITEM	TIPO	DESCRIÇÃO	LOADING
7	(EO)	Hábito de beber mais do que o costume	.708
16	(EO)	Hábito de tomar tranquilizantes	.659
15	(EO)	Hábito de fumar em excesso	.595

QUADRO 8

FACTOR 5 – FACTORES DE RISCO DO AMBIENTE LABORAL

ITEM	TIPO	DESCRIÇÃO	LOADING
10	(CO)	Exposição a riscos químicos	.788
3	(CO)	Exposição a riscos físicos	.660

QUADRO 9

FACTOR 6 – INTERAÇÃO ENTRE CONTEXTO DE TRABALHO E CONTEXTO FAMILIAR

ITEM	TIPO	DESCRIÇÃO	LOADING
12	(EO)	Levar os problemas para casa	.805
11	(EO)	Exigências do trabalho interferem na relação com a família	.594
14	(CO)	Trabalho contínuo sem descanso	.509

Conforme se pode verificar, dos factores que o programa seleccionou existe uma forte relação entre factores de conteúdo e organização do trabalho e factores extra-organizacionais sobretudo relacionados com contexto familiar e social (ver os itens do factor 1 e do factor 6). Trata-se como já o dissemos, de dados que não nos deixam indiferentes.

Contudo é a tipologia dos factores de stresse que nos interessa particularmente aqui – distinguindo-se o factor de comportamentos disfuncionais (factor 4) dos factores que se prendem com conteúdo e organização do trabalho (factor 2) dos factores de risco químicos (solventes) e físicos (ruído e calor por exemplo) (factor 5) e dos factores relativos à natureza das relações de trabalho (factor 3).

De facto, os nossos sujeitos exprimiram deste modo quanto a qualidade do relacionamento no local de trabalho constitui um factor primordial para a saúde desde que alicerçadas em relações de confiança, apoio, escuta com o outro ou

os outros. De facto a natureza das relações de trabalho e o seu impacto no stresse é o resultado de estudos que chegaram mais ou menos às mesmas conclusões: a desconfiança em pessoas com quem se trabalha está positivamente relacionada com uma maior ambiguidade que levava a uma inadequada comunicação entre as pessoas e tensão psicológica na forma de pouca satisfação no trabalho e sentimentos de ameaça ao bem-estar no trabalho

1.2.4. Resultados do estudo (1994-95)

Os pressupostos teórico-metodológicos deste estudo assentavam num quadro de análise da saúde mental do indivíduo desempregado, como do indivíduo com trabalho, e da sua comparação, relativamente a esta dimensão.

Se consultarmos a literatura (Kaplan, 1990) o desemprego costuma ser descrito como acarretando imensas tensões psicológicas e físicas e podendo conduzir a aumento de alcoolismo, violência, suicídios, doenças mentais: o que parece ficar altamente danificado é a identidade nuclear da pessoa que está sobretudo ligada ao trabalho e é ocupação da pessoa. Contudo neste estudo o que se verifica em termos de saúde mental e em comparação de grupo de empregados e desempregados é que estes não apresentam pior saúde mental que os anteriores. Este foi um resultado importante para a evolução da nossa reflexão no plano metodológico – relacionada com as dúvidas já referidas mas igualmente com a dificuldade em aceder a vivência concreta e real do indivíduo.

Acabamos então por tentar ir ao encontro de cada um dos nossos sujeitos distinguindo subcategorias particulares da nossa amostra.

Assim, no grupo de indivíduos empregados descobrimos que as **mulheres** apresentam **pior saúde mental** do que os homens, revelando uma diferença altamente significativa ($p < .001$). Mas nos indivíduos desempregados esta diferença não é significativa. Santos (1996), refere que efectivamente em mulheres trabalhadoras se verifica dificuldade de compatibilização dos papéis maternos e profissionais e que esta situação predispõe a níveis elevados de stresse. Contudo certos estudos referem sobretudo as condições em que trabalham as

mulheres: Messing (2000), considera que, de facto as mulheres encontram-se mais expostas a factores de stresse psicológicos que os homens não só pela sua vida fora do trabalho mas também pelo tipo de trabalho que efectuam, pelas maneiras de reagir diferente ou pela discriminação sexual a que são sujeitas.

Com o mesmo objectivo de melhor percebermos os nossos sujeitos quisemos ainda comparar os grupos etários entre si recorrendo para isso à análise de variância e ao teste de *Tukey HSD*. Verificamos então no grupo de indivíduos empregados, diferenças significativas: os indivíduos do grupo **de idades mais novas** (20-29), apresentaram indicadores de **pior saúde mental**, relativamente aos outros grupos (30-39 anos e 50-59 anos).

Ora, alguns estudos recentes (nomeadamente o ultimo inquérito da Fondation Européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail de Dublin, 2001) chamam a atenção para uma deterioração das condições em que acabam por trabalhar essas faixas etárias da população activa.

São constatações que nos levaram decididamente, a reflectir em torno deste estudo sobre o stresse no trabalho e a sua relação com a saúde mental do indivíduo que, revestindo-se de particularidades, aponta desafios no plano da pesquisa no campo, da relação do indivíduo com o trabalho, isto é, a relação entre o indivíduo e a organização do trabalho.

As questões que se possam gerar à volta da dita objectividade dos resultados, sugerem a existência de pelo menos uma lacuna, no que se refere à subjectividade do indivíduo, que não tem sido tida em consideração. De igual modo, o “real” do trabalho, não é fonte de observação neste tipo de abordagem o que, em nosso entender, também deixa por analisar, no contexto da saúde e bem-estar do trabalhador, o espaço onde vivencia o trabalho e, sobretudo, o espaço social das relações com os outros.

2. CONCLUSÃO

A nova leitura crítica que acabamos por aplicar ao nosso primeiro estudo tornou-se assim de muita utilidade. Analisamos um percurso teórico, metodológico e epistemológico em que o indivíduo, o “Eu” tem sido o polo privilegiado: tal como já realçamos e também como refere Messing (2000), estes estudos concentram-se nas características individuais e pouco dizem sobre as condições em que se trabalha.

Na verdade, entre as concepções médico - psiquiátricas ainda domina o modelo que podemos denominar de *causalista* e que outros autores também qualificam de *solipsista* (Dejours, 1994a): na nossa sociedade, a relação saúde mental/trabalho é mediada pela intervenção de um colectivo de trabalho; por isso este modelo torna-se *solipsista* porque só concebe o impacto do trabalho sobre sujeitos considerados individualmente, separados de outros sujeitos.

Confrontamo-nos, deste modo, com as limitações científicas de uma investigação da relação trabalho/saúde mental em que não era considerado o referencial sócio-histórico, no qual o indivíduo está inscrito. Aliás não deixa de ser interessante a análise feita por alguns autores, quando referem o contexto histórico-político, a partir do final dos anos 70, que veio favorecer este tipo de investigação sobre o stresse: a partir desta época, os responsáveis das empresas passaram a fazer apelo à responsabilidade individual e a desenvolver o que alguns designaram de “ideologia da responsabilização da vítima” (Carpentier-Roy, 2000:22) no sentido de contrariar as reivindicações dos trabalhadores e dos sindicatos que apontavam o ambiente de trabalho como factor importante de saúde. Nesta medida, torna-se claro que esta ideologia não atribui valor a causas sociais, valorizando causas individuais e comportamentais.

Por outro lado a concepção de saúde, privilegiada no modelo de stresse, reportou-nos à noção de exposição aos factores de risco, referenciada nas obras de epidemiologia deixando supor a existência de um sujeito passivo submetido a esses mesmos factores de risco (Laville, cit. in Volkoff, 2002). É verdade que o recurso aos estudos epidemiológicos pode ter objectivos de médio ou longo

prazo pretendendo-se dar visibilidade a certos riscos a que pode estar exposto o trabalhador e prejudicar a sua saúde (Veil, cit. in Billiard, 2000).

Neste caso, “o investigador vai utilizar um *instrumento* para medir uma variável nos sujeitos, afim de saber, em função do resultado, se devem ser ordenados no grupo dos doentes ou dos não doentes (...) e chamar-se-á de *senal* o resultado da medida que tenha tido.” (Goldberg, cit. in Volkoff, 2002:51, tradução livre).

Contudo pode dizer-se que o universo epistemológico deste paradigma se afasta sempre do que é o contexto do indivíduo e do que é o contexto do trabalho. É um processo de investigação concebido em laboratório, afastado do real e das pessoas (que são os actores do processo). Estes não têm a *palavra*. Mesmo que os factos objectivos (doenças, consultas médicas, acuidade visual, etc.) sejam úteis, “há necessidade das apreciações do operador sobre o seu próprio estado de saúde, porque essas, como para o trabalho, têm a vantagem de integrar componentes muito articulados entre elas.”(Volkoff, 2002: 52, tradução livre).

As características da metodologia epidemiológica são na verdade dominadas pela preocupação de “isentar o mais possível o vivido individual, a referência ao grupo de pertença – social, étnico, profissional”, pelo cuidado de ser o mais “objectivo possível na medição do efeito dos factores desencadeadores (Amiel, cit. in. Derriennic & Vézina, 2000:13, tradução livre). E é precisamente por isso que, não é fácil, nesses estudos, encontrar qualquer referência ao sofrimento psíquico no trabalho (Bertin & Derriennic, 2000).

Por outras palavras, este paradigma dos *sinais* de saúde tem subjacente uma concepção de ser humano que se perfila como “uma máquina biopsicosocial, abstracta e submetido à normalidade estatística.” (Chanlat, 1995:16, tradução livre); e vimos efectivamente quanto o modelo de stresse não partilha do ponto de vista do sujeito inserido num colectivo em interacção com outros trabalhadores, quer ao nível dos pares, como da hierarquia.

Estas reflexões apontam assim outras perspectivas para a abordagem da relação trabalho/saúde mental sendo, em nosso entender, necessário proceder a uma ruptura epistemológica que passa por considerar o trabalho naquilo que o

específica como “relação social”. E, igualmente, romper com a concepção da psicopatologia tradicional para explorar em termos de investigação, o que diz respeito aos indivíduos que, apesar das pressões, conseguem evitar a doença e a loucura, embora possa existir o sofrimento.

Como vimos, a abordagem metodológica privilegiada neste primeiro estudo não trata a subjectividade dos homens e mulheres que trabalham, nem a expressão do seu vivido do trabalho e, ainda menos, a sua trajectória profissional, isto é, a dinâmica da relação trabalho/saúde física e psíquica.

A via da abordagem epidemiológica que utilizamos, confrontou-nos com a impossibilidade de compreender o bem-estar e o sofrimento dos trabalhadores porque, estes, não são estados “normalizáveis”²⁸ nem pré-definíveis (Derrien- nic & Vézina, 2000).

A ruptura epistemológica que acabamos por assumir, implicará nomeadamente o interesse, não mais ao “corpo-objecto”, mas ao “corpo-sujeito”, o que quer dizer, na prática, ao discurso do próprio sujeito sobre o seu estado/sofrimento físico, psíquico e moral.

²⁸ Atributos de um paradigma de ciências exactas.

Capítulo III

O “REAL”: DO GLOBAL AO LOCAL E DA TAREFA À ACTIVIDADE

1. UMA METODOLOGIA DE ANÁLISE DO TRABALHO QUE ARTICULA O ESTUDO DA POPULAÇÃO E O ESTUDO DAS SITUAÇÕES DE TRABALHO

No primeiro capítulo reflectiu-se sobre a questão de que a organização do trabalho integra elementos estruturantes e elementos patogénicos. Neste sentido, quanto mais rígido é o sistema organizacional, mais difícil se torna, ao trabalhador combinar os modos operatórios (impostos pela organização) com as suas capacidades e desejos, abrindo-se a porta para o sofrimento. Se pelo contrário a organização é concebida com um tempo de autonomia, então, são criadas condições para uma conciliação, uma regulação das dimensões contraditórias que intervêm na situação de trabalho e as vivências práticas dos trabalhadores podem dar origem ao prazer. Mas este quadro só é acessível no terreno do trabalho nomeadamente porque só aí é que se pode observar a produção de um afastamento entre *organização do trabalho prescrito* e *organização do trabalho real*.

O objectivo deste capítulo centra-se na “*actividade do trabalho*” aquilo que é “*real no trabalho*”. Este é um conceito genuinamente ergonómico, mas que se pode definir também como “o que, no mundo, se faz conhecer pela resistência ao domínio da técnica e ao conhecimento científico” (Dejours, 1995a: 41, tradução livre).

Já o dissemos: a actividade é diferente da tarefa. Enquanto a tarefa é o que se deseja obter ou deverá fazer e as condições oferecidas para o fazer; a actividade é o que, face à tarefa, é realmente feito pelo operador para tentar atingir, o mais depressa e melhor possível, os objectivos fixados pela tarefa (Dejours, 1995a).

Como vimos, o estudo que realizamos sobre stresse no trabalho motivou o nosso interesse por outras abordagens, susceptíveis de nos fornecer um conhecimento que permita compreender a actividade real do trabalho sobretudo no que se relaciona com a saúde dos trabalhadores. Colocámos a hipótese de que as consequências do trabalho sobre a saúde resultam da actividade entendida como um processo dinâmico que articula representações, estratégias de adequação e as acções ultimadas pelos objectivos e não uma simples

resultante directa da confrontação e do stresse que o trabalho gera nem por outro lado um simples efeito das características do indivíduo ou da organização (Vaxevanoglou, 2002). Neste sentido vamos agora utilizar uma metodologia de tipo indutivo privilegiando a análise da actividade do trabalho, ao contrário da utilizada no estudo anterior em que privilegiamos uma *démarche* hipotético-dedutiva. A perspectiva agora assumida parte da hipótese da existência de outros factores que não tendo sido possíveis observar no quadro metodológico anterior não apareceram como fundamentais para a compreensão do sofrimento do trabalhador no processo da construção da própria saúde. A questão que colocamos é a da análise e compreensão das condutas concretamente adoptadas em situação real de trabalho, rejeitando considerá-las com simples execução de condutas ideais, definidas a partir de situações artificiais e experimentalmente construídas. Deste modo, a referência é a da conduta concreta e não a da conduta-tipo ou abstracta (Dejours, 1995a).

Assim, a opção metodológica que concebemos, enquadra-se nas epistemologias das Ciências Sociais tais como caracterizadas por Sedas Nunes (1994), onde o conhecimento é “construído” implicando rupturas com o conhecimento vulgar ou do senso comum, e o recurso a outro código de leitura do real pela construção de outros objectos que não os habitualmente usados para “ler” o real do dia-a-dia. Situamo-nos também em consonância com a tradição da psicologia do trabalho, que, ao estabelecer o primado do terreno, valoriza o estudo da relação da pessoa com o seu trabalho, na sua confrontação com o real e nos processos de regulação que vai definindo face aos constrangimentos das situações de trabalho.

No estudo que conduzimos sobre stresse, as conclusões a que chegamos por meio de análises quantitativas limitam-se a correlacionar sintomas e dados referentes às características sociais dos trabalhadores e não estabelecem relações com a singularidade da situação de trabalho (Seligmann-Silva, 2003). Situamo-nos agora numa outra perspectiva epistemológica e pretendemos entender os problemas reais que geram sofrimento e que sobrevivem numa população que trabalha e possui singularidades – os trabalhadores do calçado.

Foi nossa preocupação, como mencionamos na introdução ao trabalho, manter o denominador comum relativamente à população estudada. Assim, os sujei-

tos/participantes deste segundo estudo constituem parte da amostra do primeiro estudo – são trabalhadores do calçado – optando-se ainda por um estudo de caso recorrendo à análise da actividade do trabalho numa empresa de calçado

Por isso convém agora descrever melhor o pano de fundo deste “real” que pretendemos conhecer melhor – isto é, o sector do calçado em Portugal.

2. A INDÚSTRIA DO CALÇADO – A SITUAÇÃO DO SECTOR EM PORTUGAL

Na verdade, no contexto da União Europeia (UE), segundo dados do Inofo (2001), Portugal é o país com mais dependência do mercado europeu dado que 75% das suas exportações se destinam ao mesmo. De notar que Portugal é também, segundo a mesma fonte, o país mais especializado em calçado, em relação à totalidade da indústria transformadora e o 3º maior fornecedor de calçado em couro.

Relativamente à dinâmica recente da indústria, nos países da União Europeia verificou-se um crescimento da produção de 17,7% (de 1994 para 1995) e neste contexto, Portugal representa 1% da produção mundial. Contudo, comparando a taxa anual de crescimento da produção de nível mundial, que é de 1,6%, com a portuguesa, que é de 6,6%, verifica-se tratar-se de uma dinâmica do sector superior ao normal, sendo de realçar que é o único país da EU onde se observa essa situação (Inofo, 2001).

Em relação ao comércio internacional, Portugal é o 4º maior exportador mundial de calçado em couro (ONU, cit. por Inofo, 2001), apresentando uma tendência constante de crescimento do valor das suas exportações. No enquadramento da UE é o 4º produtor e o 2º maior empregador (a seguir à Itália), sendo um sector caracterizado por baixos índices de produtividade (embora com uma tendência ascendente) e quase completamente especializado em couro (em cerca de 85%) (APPICAPS, cit. por Inofo, 2001). A mesma fonte aponta uma posição mais favorável para Portugal quando se considera a produção em valor, em que o país se apresenta em 3º lugar, ou quando se trata

do nível de qualidade dos produtos, face ao qual as empresas portuguesas têm elevado o seu nível tecnológico, o que sugere um futuro promissor para o sector.

De referir que, Portugal em 1996, era o 2º maior investidor europeu nesta indústria (depois da Itália), mesmo tendo em conta o decréscimo da taxa de investimento que se verificou na economia portuguesa em anos recentes e que, naturalmente, afectou o sector (Inofo, 2001).

Também, no plano do emprego, a indústria portuguesa foi a única, no quadro europeu, a apresentar uma taxa de crescimento média anual positiva de 6%, entre 1976 e 1996 (APPICAPS cit. por Inofo, 2001).

Realça-se, aliás que no campo da indústria transformadora portuguesa, o calçado parece afirmar-se como o sector industrial mais competitivo²⁹ sendo o mercado comunitário o grande destino das exportações portuguesas, verificando-se um ganho de importância relativamente a outros compradores tradicionais (nomeadamente o continente americano).

2.1. Estrutura da indústria do calçado em Portugal

O fabrico nacional de calçado era, no início, muito orientado para os mercados nacional e dos países de língua oficial portuguesa (ex-colónias), que eram caracterizados por um baixo nível de exigência – recorria-se à mão-de-obra pouco qualificada, de baixo custo (que ainda predomina) e a uma tecnologia pouco avançada o que, por consequência, originava níveis de produtividade cronicamente baixos.

Os anos 60 foram mais promissórios, devido à adesão de Portugal à EFTA (European Free Trade Association, da qual Portugal é país membro fundador), que trouxe benefícios comerciais, permitindo o acesso a mercados externos e a entrada de capitais estrangeiros, com o fim de beneficiar dos baixos salários praticados em Portugal.

²⁹ Em relação ao vestuário, madeira, porcelanas e faianças, bebidas e papel. Dados da APICCAPS de 1999 referidos em Inofo (2001).

Os anos 70 revelaram-se pelo aumento da internacionalização. Assinale-se, porém, que o alargamento da cota comercial externa foi conseguido à custa da manutenção de baixos salários, uma produção da mão-de-obra intensiva e uma política cambial de sucessiva desvalorização da moeda, mantendo-se baixos os níveis de produtividade.

Só na década de 80, é que se introduziram inovações tecnológicas, e se regista preocupação com a qualidade do produto, verificando-se nessa altura um aumento considerável da produção.

Como já o percebemos, a indústria do calçado possui uma importância substancial para Portugal - representa uma fatia importante do agregado dos têxteis, vestuário e sapatos e emprega um número considerável de pessoas. Aliás, observa-se um crescimento particular entre 1993 e 1997, tendo aumentado o número de empresas que se acompanhou de aumento da produtividade (embora ainda baixa) o que certamente está relacionado com a elevada intensidade da mão-de-obra deste tipo de produção.

A concentração geográfica da fabricação do calçado faz-se, essencialmente, na zona norte do país. A grande maioria das empresas do sector do calçado em Portugal situa-se em torno de dois pólos industriais: Felgueiras e Santa Maria da Feira / São João da Madeira. As cidades de Vila Nova de Gaia, Oliveira de Azeméis e Guimarães possuem também uma fatia bastante representativa das empresas do sector. É de notar que os concelhos de implantação destas empresas são fortemente agrários, embora com uma presença significativa de actividades industriais.

Podemos já assinalar que o mercado de calçado é um mercado de elevada complexidade, sujeito aos movimentos e tendências da moda, altamente mutável, oscilando entre uma lógica utilitária e outra de natureza apenas estética. Por isso, existem empresas que só fabricam um tipo de produto mas, face ao tipo de actividade e sua variabilidade e face ao mercado, a tendência das empresas é operarem em mais do que um tipo de produto.

O tecido empresarial do sector é dominado por pequenas e micro-empresas, embora se verifique, nos últimos anos, um crescimento dimensional das unidades de produção em termos de números de trabalhadores empregados. Quan-

to às grandes empresas, a maioria neste sector em Portugal, é de capital estrangeiro. As empresas de calçado são bastantes jovens em relação a outros sectores industriais. A industrialização desta actividade, em Portugal, data de finais dos anos cinquenta.

2.2. Caracterização geral do trabalho e das condições do trabalho no sector³⁰

De acordo com o dirigente do sindicato da indústria do calçado de Aveiro (Araújo, 2003) os efeitos da globalização, isto é, da concorrência e deslocalização de multinacionais conduziu nos últimos dois anos ao aumento de desempregados nomeadamente com a falência de quatro empresas da indústria de calçado da região de Aveiro. Esta situação tão comum da sociedade contemporânea põe em risco o valor social do trabalho bem como a identidade e o reconhecimento social da pessoa que trabalha ao impedir-lhes ou recusar-lhes emprego. Assim, a crise que parece atravessar o trabalho e as formas de trabalho é também uma crise global, da sociedade, na medida em que “é impossível dissociar o trabalho da sua organização, o trabalhador da sua empresa, o produtor dos seus clientes.” (De Bandt et al., 1995:120, tradução livre).

Estaremos a partir de agora mais atentos a este tipo de reflexão, pretendendo primeiro melhor situar o que hoje predomina na relação do trabalhador com a sua actividade no sector do calçado em Portugal. Por isso iremos tentar compreender as evoluções do processo de fabrico do calçado e a importância de certos postos de trabalho no processo global de fabrico, o que irá sustentar a condução do nosso estudo de caso (anexo 2).

³⁰ Para dar resposta a este ponto do capítulo, debruçamo-nos em dois documentos (dois estudos) que consideramos pertinentes, realizados no sector do calçado. O primeiro, “Curtumes, Calçado e Marroquinaria em Portugal”, editado pelo Instituto para a Inovação na Formação (INOFOR) de 2001 e que pertence a uma colecção de estudos sectoriais no âmbito do projecto “Evolução das Qualificações e Diagnóstico das Necessidades de Formação”. O segundo, “Entre a Fábrica e a Comunidade. Subjectividades e práticas de classe no operariado do calçado”, de Estanque (2000) (decorrente da Tese de Doutoramento). É um estudo sociológico, cujo objecto empírico se constitui pelo núcleo industrial e urbano de S. João da Madeira e territórios circundantes e que pretendeu analisar o processo histórico de desenvolvimento industrial da região e o seu impacto na estruturação da classe trabalhadora. Além de se constituir como um texto teórico-epistemológico de grande interesse e contributo para o estudo da classe operária (como diz o autor/investigador, “hoje em dia fora de moda”) é também um texto sedutor pela sua inteligibilidade.

O calçado é uma actividade predominantemente feminina.³¹ Embora algumas actividades sejam realizadas por homens (corte e montagem), outras são quase exclusivamente executadas por mulheres, como é o caso da costura e acabamentos. Muitas destas tarefas são minuciosas e necessitam de grande atenção / concentração e destreza manual.

Segundo fonte do Infor (2001), relativamente à idade, entre 1989 e 1998, registou-se uma forte diminuição quanto ao escalão etário 20 – 25 anos, deixando este, de ser o escalão predominante. Em ambos os sexos predomina actualmente o escalão etário 25 – 34 anos.

A mesma fonte aponta que, quanto ao nível de habilitações, regista-se um défice no cômputo geral do sector. Apesar do sector ser constituído por mão-de-obra jovem, as habilitações continuam a ser relativamente baixas para as necessidades do sector. Ao nível do processo produtivo, é no corte que se concentram os trabalhadores com maior nível de escolarização (grande percentagem com o 2º ciclo do ensino básico).

A concentração da mão-de-obra encontra-se nos profissionais semi-qualificados. Os mais qualificados são os trabalhadores do corte e montagem e os menos qualificados os da costura e acabamentos. Grande parte da mão-de-obra do sector do calçado trabalha na área produtiva, apresentando um baixo nível de qualificação. Existem também muitos encarregados / chefias intermédias sem formação para o exercício desses cargos. O sexo feminino apresenta um nível de qualificação mais débil face aos homens, na medida em que predominam as profissionais semi-qualificadas, enquanto que, no sexo masculino, predominam os profissionais qualificados.

Relativamente à remuneração, é notória a diferença consoante o sexo nomeadamente ao nível da qualificação mais elevada, onde os homens apresentam remunerações muito superiores. O mesmo se passa nos trabalhadores não-qualificados e semi-qualificados. Estas diferenças parecem estar relacionadas por um lado, com um maior nível de habilitações dos homens e, por outro, com

³¹ Portugal é o único país da OCDE em que a percentagem de mães a trabalhar a tempo inteiro (92%) é maior do que a das mulheres sem filhos (77%), e em particular naquelas que possuem baixa qualificação. (Expresso, 27 de Julho de 2002). Na sequência desta notícia, Maria das Dores Guerreiro, socióloga no ISCTE, aponta que esta grande percentagem de mães trabalhadoras no país se deve aos baixos salários praticados no mercado de trabalho nacional.

a natureza das tarefas executadas, por possuírem maior valor social e estratégico para a empresa (por ex. modelador). Um aspecto particular da remuneração do sector do calçado prende-se com a importância da antiguidade já que, a remuneração base na área da produção aumenta com a antiguidade e a idade (decrecendo contudo nos trabalhadores com mais de 65 anos) (Inofo, 2001).

Configura-se um modelo em que a depreciação social das actividades femininas se reflecte aqui, como noutros sectores, com o carácter rudimentar das classificações do emprego. Os motivos deste modelo dependem obviamente da história industrial e das práticas desenvolvidas no recurso à mão-de-obra. Neste caso, uma mão-de-obra feminina, frequentemente de origem rural cujas competências foram sempre, de uma forma sistemática sub utilizadas e mal remuneradas no âmbito de uma organização do trabalho assente na divisão de tarefas e submetida a uma apertada supervisão: temos aqui todos os ingredientes para compreender a insipiência deste sistema de classificação (Krzyszto, 1998).

No que se refere ao modelo de organização do trabalho predominante na indústria do calçado impera o modelo taylorista o qual tendo entrado relativamente tarde no país e no sector foi grande a adesão da classe empresarial. Estaque ilustra-o bem quando a tal se refere:

Ao observarmos os movimentos dos trabalhadores na linha de montagem – e sobretudo sentirmos na pele a dureza das condições de trabalho – podemos testemunhar a violência do ritmo produtivo e os seus efeitos desgastantes e alienantes sobre os trabalhadores, inseridos num processo produtivo bastante mecanizado e fragmentado, e onde a rígida demarcação entre concepção e execução tende a remetê-los a um papel de meras peças do sistema. (Estaque, 2000:244)

A coordenação da área de produção costuma ser realizada por supervisão directa da hierarquia - das chefias ou dos encarregados sobre os trabalhadores da produção e na standardização de processos e procedimentos verifica-se uma preocupação constante com os métodos e tempos, sobretudo nas secções de costura e montagem onde as operações são muito específicas e minuciosas. Também no que diz respeito à divisão do trabalho é claramente marcante a separação entre quem concebe as actividades de produção, quem

executa e quem as controla verificando-se na maioria dos casos, na área de produção, o modelo da organização do trabalho taylorista, onde o trabalho é individual e especializado, embora existam algumas empresas cujo modelo organizacional é mais flexível, integrando princípios como o do alargamento de tarefas, da rotação entre postos de trabalho, dos grupos de trabalho ou das células de produção. Estas novas formas de organizar o trabalho afirmam respeitar uma maior autonomia, ao operador esperando da sua parte iniciativa, responsabilidade e capacidade de resposta às novas exigências do mercado que na verdade apelam a uma maior rapidez e flexibilidade produtiva (Inofor, 2001).

O sector do calçado sendo uma actividade industrial sujeita a mudanças nos gostos e nas modas, está realmente submetida a movimentos conjunturais da economia, reflectindo ainda alterações no poder de compra dos consumidores. Actualmente não se concebe uma colecção igual à anterior, deixando de ter carácter anual, acompanhando assim a periodicidade sazonal do restante vestuário e as evoluções da procura. Esta condição do sector do calçado conduz a que os trabalhadores tenham de saber lidar com diferentes procedimentos, exigindo que por vezes mudem temporariamente de função para acompanhar as variações na produtividade. Associado a este factor, o sector do calçado é caracterizado por manter uma componente manual com um peso significativo mesmo nas tarefas mais mecanizadas, sendo a automação bastante limitada (Estanque, 2000).

Estamos assim perante um sector em que prevalece hoje o conceito de polivalência³² que na conjuntura actual serve a entidade patronal mas nem sempre é do agrado dos operadores como tentarei demonstrar no prosseguimento do trabalho.

A polivalência surge num contexto de mudanças de mercados de produtos tal que as empresas procuram cada vez mais “novas formas de organização do trabalho” em princípio alternativas ao taylorismo mas que na realidade, no sec-

³² Operador polivalente de calçado é um dos perfis profissionais específicos da indústria do calçado como o de designer de calçado, de modelador de calçado, técnico de calçado definidos pelo INOFOR, 2001.

tor do calçado pelo menos, articulam os princípios numa disciplina organizacional que continua fiel à essência do taylorismo.

Na lógica do tecido empresarial prevalece com efeito um sistema disciplinar de predomínio autocrático: apoiada na constante pressão dos trabalhadores, situados numa posição de falta de alternativas para fazerem face ao poder arbitrário do patronato (Estanque, 2000).

Todavia este não é o único problema dos trabalhadores do calçado. A somar as pressões organizacionais de diferentes tipos – ritmos intensos, falta de pausas, controle coercitivo, junta-se a precariedade do trabalho, porque “o mundo dos que trabalham está cada vez mais pressionado pelo mundo dos sem - trabalho” (Seligmann-Silva, 2003: 1156) e também porque neste quadro, acrescentam-se frequentemente a precariedade do quotidiano do trabalho e a das condições insalubres do ambiente que vão influenciar ao longo dos anos a saúde do trabalhador. Estamos realmente como refere Seligmann-Silva (2003) perante uma dupla precariedade. Aliás, a nível de locais e de ambientes de trabalho o sector do calçado em Portugal é conhecido por alguns factores potenciais de risco para a saúde e segurança do trabalhador: o ruído cujos níveis são muito elevados advindo das próprias máquinas ou de sistemas de aspiração e dos compressores por falta de tratamento acústico adequado; as poeiras por inexistência de sistemas de aspiração de poeiras eficazes; as colas e os solventes por uso exagerado e ausência de cuidados simples como seja fechar as latas de cola (Inofo, 2001).

Enfim, também no sector do calçado se assiste a uma diminuição acentuada do numero de trabalhadores sindicalizados, uma situação que Estanque (2000) aponta como enquadrada nas tendências actuais de fragmentação do mercado de trabalho e simultaneamente de fragilização do sindicalismo em geral.

Em guisa de primeira conclusão, parece-nos pertinente referir, para já, uma distinção, estabelecida por Dejours & Abdoucheli (1994) nas suas primeiras pesquisas, entre os efeitos potenciais das condições de trabalho sobre o sofrimento por um lado, e as da organização do trabalho por outro.

Consideraram as condições de trabalho como constituindo o campo de investigação e intervenção privilegiado pelos médicos do trabalho e pela maioria dos

ergónomos – incluindo as pressões físicas, mecânicas, químicas e biológicas do posto de trabalho. O alvo destas pressões é então o corpo dos trabalhadores, e podem causar desgaste, envelhecimento precoce e doenças somáticas e é deste tipo de sofrimento que se trata nessas análises.

Em contrapartida, a organização do trabalho associa a divisão do trabalho (divisão de tarefas entre os trabalhadores, cadência, modo operativo prescrito) e a divisão dos homens (distribuição de responsabilidades, hierarquia, controle, etc.) Para Dejours & Abdoucheli (1994) o conceito de condições de trabalho é um complemento necessário do de organização do trabalho. Se tivermos em conta a concepção do homem na perspectiva psicodinâmica (trata-se de uma pessoa singular, única, com desejos e projectos construídos no seu percurso de vida particular) o alvo da organização do trabalho é então sobretudo, o nível do funcionamento psíquico: enquanto a divisão das tarefas desafia no sujeito a sua procura de sentido e interesse no trabalho; a divisão dos homens, solicita sobretudo as relações entre as pessoas e mobiliza os investimentos afectivos (amor, ódio, amizade, solidariedade, confiança, entre outros) (Dejours & Abdoucheli, 1994).

Esta distinção parece-nos particularmente útil para orientar a nossa análise do sofrimento nos trabalhadores do sector do calçado em Portugal: será que os riscos do trabalho acabam por se ressentir das evoluções organizacionais referidas; será que além dos riscos corporais e do sofrimento físico, iremos também encontrar um sofrimento psíquico e moral preocupante relacionado com a falta de sentido do trabalho ou com relações de trabalho que acabam por ser patogénicas?

3. AS PERTURBAÇÕES MÚSCULO-ESQUELÉTICAS (PME) - UM PROBLEMA REAL NESTE TIPO DE ACTIVIDADE

Tendo em conta, a especificidade das orientações assumidas no sector do calçado em Portugal, e tendo em conta o objectivo da nossa pesquisa, acabamos por atribuir uma importância particular ao problema das perturbações músculo-esqueléticas. Trata-se com efeito de um bom revelador do que nesta actividade, é fonte de sofrimento de uma patologia que está no centro das questões que acabamos de levantar e também de uma boa oportunidade para caracterizar outro tipo de abordagem do sofrimento.

Nesta abordagem às perturbações músculo-esqueléticas (PME), iremos realçar quanto a actividade do calçado possui efectivamente características que podem originar efeitos desta natureza, descrevendo melhor o tipo de situações clínicas mais usuais que estão realmente em causa.

Convém contudo iniciar esta parte com uma reflexão que enforma o problema das PME e o que nesta entidade clínica provoca sofrimento no trabalhador reflectindo-se em simultâneo o que a montante pode favorecer o seu aparecimento.

Mas nesta apresentação teremos já em conta as características das actividades desenvolvidas no sector do calçado orientando particularmente, o nosso interesse para as afecções dos membros superiores e da coluna.

3.1. As Perturbações Músculo-Esqueléticas fonte de sofrimento no trabalho

Parece ser consensual que o aumento significativo de perturbações músculo-esqueléticas no mundo do trabalho detectado a partir de estudos científicos tanto na indústria como nos sectores dos serviços relaciona-se com as mudanças operadas no mundo do trabalho às quais não é estranha a instabilidade de emprego, factor de medo e de insegurança nos trabalhadores.

Uma característica das práticas de “novas formas de organização do trabalho” é a sua consequência em termos de “intensificação do trabalho” que acabaram

por provocar. Esta evolução da dinâmica empresarial parece levar frequentemente o trabalhador a não reconhecer nem respeitar os seus próprios limites e, com medo do desemprego, desistir de lutar por melhores condições de trabalho. Obviamente, para termos casos de PME é preciso ainda uma situação de trabalho com solicitações de ordem biomecânica como “os movimentos repetitivos, o ritmo acelerado imposto pela máquina, postura corporal antinatural, desgaste / fadiga muscular devido ao uso incorrecto ou à sobrecarga de dados grupos musculares, etc” (Selma, 2001:20, tradução livre). E convém igualmente considerar outros factores, de ordem organizacional, ligados nomeadamente à divisão do trabalho à forma como são articuladas a concepção e a execução da actividade, ou a necessidade em fazer horas suplementares ou ainda as pressões exercidas pela hierarquia, ou a desconfiança mútua e a rivalidade entre pares. No entanto a literatura costuma sublinhar o facto de trabalhadores, expostos às mesmas condições de trabalho, não serem sempre afectados pelo síndrome de igual forma (Selma, 2001) o que nos transpõe para a dimensão da subjectividade.

É pois, difícil de negar que a subjectividade está inerente às perturbações músculo-esqueléticas porque a dor pode ser subjectiva e invisível. Vários autores (Selma, 2001; Sznclwar & Vezzà 2001) justificam aliás a dor provocada pelas PME, como uma das possibilidades de legitimar e dar sentido a um sofrimento e a uma insatisfação ligadas ao trabalho, mas de difícil expressão ou nomeação: “(...) as LER³³ podem constituir para o trabalhador um ponto de apoio na medida em que lhe pode permitir ver o seu valor reconhecido pela sociedade num ambiente alienante e hostil e exprimir seu sofrimento e a sua insatisfação no trabalho” (Selma, 2001:21, tradução livre)³⁴.

Com o mesmo tipo de preocupação, Dejours (2000b) questionou o aparecimento das lesões por esforços repetitivos num sector – o dos serviços – onde as tarefas de índole predominantemente automática e informática, não possuem os constrangimentos mecânicos e físicos sobre o organismo como nos secto-

³³ LER – lesão por esforços repetitivos: esta designação usada no Brasil pode ser considerada equivalente às PME.

³⁴ O autor num estudo que realizou no Brasil, refere acreditar que o aumento das lesões por esforços repetitivos tem relação com a impossibilidade de exprimir insatisfação e sofrimento psíquico ligados ao trabalho àqueles que estão actualmente empregados.

res industriais. Acaba assim por concluir que, neste contexto, estas patologias surgem por sintomatologia sobretudo somática, o que não deixa de surpreender o próprio Dejours que pretende analisar melhor o que está então em causa.

Na verdade, as tarefas do sector são caracterizadas por repetitividade sob constrangimento de tempo, mas neste caso “ao contrário do que se poderia esperar, o constrangimento de tempo não atinge em primeiro lugar o corpo, as articulações ou os tendões” (Dejours, 2000b:38): o alvo da doença é o funcionamento mental já que a cadência imposta provoca no trabalhador um “sentimento de tédio, de lassidão, de absurdo.”³⁵ em contradição com a actividade de pensar, que, além de ser inútil ao exercício do trabalho, se transforma numa barreira à produtividade. Assim, se por um lado, o trabalhador toma consciência da sua dor relativamente à “sua situação psíquica, intelectual e moral”, por outro, a “actividade de pensar também pode fazer baixar a produtividade, assim como a cadência, multiplicar os erros e aumentar as manobras em falso e os acidentes” (Dejours, 2000b:38)³⁶. Por isso, neste caso, Dejours realça que para trabalhar, é melhor deter o pensamento.

Neste sentido, como não é possível suspender o pensamento, o indivíduo utiliza outra estratégia que lho interrompe e, face aos constrangimentos do trabalho repetitivo, pratica a “auto-aceleração”, isto é, esforça-se em reduzir progressivamente a duração do ciclo face a uma actividade repetitiva: o indivíduo “automatiza-se” e consegue continuar o seu trabalho, paralisando o pensamento num estado psíquico de apatia em relação à consciência dolorosa da sua situação (Dejours, 2000b). Este estado psíquico é descrito, pelos especialistas da psicossomática, de “pensamento operatório” e como se percebeu, funciona como mecanismo de defesa, cujo objectivo é a supressão do processo de pensamento (Marty, P. de M'Uzan, cit. In Dejours 2000b:39).

Mas os mesmos especialistas da psicossomática identificam também o “pensamento operatório” como uma forma de funcionamento psíquico que predis-

³⁵ C. Dejours (2001), refere-se mesmo a uma verdadeira psicopatologia do tédio que se desenvolve nos trabalhadores confrontados, duma forma crónica, com esta situação.

³⁶ O autor atribui estes mecanismos aos processos de pensamento reflexivo e ao pensamento imaginativo e eventualmente criativo.

põe ao aparecimento duma doença do corpo: o corpo torna-se mais frágil e, em sobrecarga, os sintomas expressam-se numa forma somática.

No âmbito desta interpretação, o trabalho repetitivo sob constrangimento de tempo origina uma sintomatologia de expressão de sofrimento no trabalho que se orienta mais para o corpo que para uma das doenças mentais classificadas pela psiquiatria (Dejours, 2000b).

Todavia, esta interpretação do aparecimento das PME, não parece ser suficiente para Dejours: as “novas organizações do trabalho” são também frequentemente associadas ao sedentarismo, à relação directa com os clientes e ao aumento das cadências sob a pressão de ameaça, que contribuem ainda para a compreensão das causas de perturbações músculo-esqueléticas (Dejours, 2000b).

Com efeito, é sabido (Dejours, 2000b; Selma, 2001; Sandrine, 2001; Vézina, 2001) que o sedentarismo aumenta o esforço estático, solicitando, o tónus muscular e as contracções isométricas³⁷. O sedentarismo tal como as posturas rígidas provocam hipertonia muscular.

O quadro é, pois, diferente do de antigamente, em que as tarefas eram predominantemente manuais pedindo a execução de esforços ligados aos movimentos o que contribuía para aumentar a carga do trabalho e a fadiga. Mas implicava que fossem utilizados, em alternância, os músculos agonistas e antagonistas, provocando movimentos de tensão e de relaxamento e evitando assim a hipertonia muscular. Por outro lado, a contracção isotónica dos músculos provocada pelos movimentos das tarefas constituía a garantia pela mobilização, da rotação das articulações, permitindo que as superfícies articulares fossem solicitadas nas diferentes direcções do espaço.

Ora nas tarefas sedentárias, este quadro não se verifica nem no primeiro aspecto referido nem no segundo: a solicitação é exercida sempre na mesma direcção, contribuindo para desgastar sempre a mesma superfície articular, sendo a causa de dores, mas também de lesões da cartilagem.

³⁷ Entendemos por contracção isométrica aquela em que não se verifica alteração significativa no comprimento do músculo, não existe movimento, as forças interiores são iguais às exteriores.

É importante salientar aqui quanto a concepção de perturbações músculo-esqueléticas apresentada por Dejours difere da admitida correntemente hoje em dia, de micro traumatismos cumulativos. Para o autor, o desaparecimento da alternância contracção / relaxamento, consequência do sedentarismo das tarefas conduz à hipertonia local que, numa forma progressiva, se difunde da periferia para a medula, levando a uma concepção psicopatológica das lesões por esforços repetitivos (Dejours, 2000b).

Mas o Dejours completa ainda a sua compreensão das perturbações músculo-esqueléticas, relacionado-as com o fenómeno da aumento das cadências sob a pressão da ameaça.

Para o autor é paradigmático como o aumento das cadências se tem dado ao ponto de atingir recordes e os trabalhadores responderem a tal aumento. Levanta-se então a questão de como é que se faz essa mobilização subjectiva dos operadores e Dejours coloca duas hipóteses: 1) Ou os trabalhadores se entregam à sua actividade porque gostam do seu trabalho e de vontade e desejo deliberado dispõem-se a ajudar a empresa - sendo que esta hipótese é também defendida por Davezies, Derriennic & Peze, (1997); ou 2) os trabalhadores agem, não pela mobilização do seu desejo, mas “sob a pressão de uma aceitação obtida sob o exercício da ameaça” (Dejours 2000b:41). Ora, Dejours refere quanto esta ameaça é amplamente usada hoje em dia que é, a do fecho da empresa ou a de demissão, caso os trabalhadores não produzam, isto é, “não fornecerem um esforço suficiente e desempenhos a um nível suficientemente elevado para salvar a empresa” (Dejours 2000b:42). Também aqui, o trabalhador vai assim recorrer à auto-aceleração destinada a aumentar a anes-tesia³⁸ psíquica que incide sobre os estados afectivos e a dor. Neste sentido o trabalhador vai deixar progredir a dor sem se dar conta, deixando esta de ser um alerta face aos perigos no corpo.

Para finalizar e, de acordo com os contributos de Dejours na compreensão das perturbações músculo-esqueléticas, estas deixam antever que, por detrás de perturbações físicas, mecânicas e somáticas, se escondem mecanismos de

³⁸ Dejours, (2000b) refere que os profissionais da psicossomática há muito que mostraram que o pensamento operatório é acompanhado de um estado psíquico que se caracteriza por negligencia do indivíduo em relação ao seu estado somático. O indivíduo torna-se desatento e insensível às situações que ameaçam a sua integridade física, nomeadamente o risco de acidente.

articulação de processos sociais e de processos psico-afectivos que parecem justificar o sofrimento dos trabalhadores no campo físico, psíquico e moral. Deste modo, as PME, não são só doenças físicas ligadas à medicina do trabalho, mas são também do registo da análise psicodinâmica e psicopatológica das situações de trabalho.

3.2. As perturbações Músculo-Esqueléticas - uma origem profissional

Embora a abordagem da psicodinâmica do trabalho tenha vindo a fornecer um quadro de análise das PME particularmente interessante para nós, convém aqui também referir a literatura mais tradicional no domínio em questão.

Aqui, as perturbações músculo-esqueléticas³⁹ “configuram um processo patológico inflamatório que atinge o aparelho locomotor, ao nível dos músculos, tendões, ligamentos, incluindo os nervos correspondentes, tecido conjuntivo e vasos sanguíneos, bem como as articulações” (Nunes, 2000:13). As regiões do corpo mais atingidas são a zona cervical, lombar e membros superiores.

Os autores identificam factores no ambiente de trabalho, de ordem física e organizacional, que evidenciam claramente os riscos de perturbações músculo-esqueléticas. Agrupamos, no quadro seguinte (quadro 10), os principais factores de risco que costumam ser apontados.

³⁹ Nunes, Sousa e Figueira membros do IDICT (organismo promotor da melhoria das condições de trabalho) são ou autores desta designação de perturbações músculo-esqueléticas proferida durante a Campanha de Informação- “Semana Europeia 2000”, organizada com o fim de reduzir as lesões dorso-lombares e outras perturbações músculo-esqueléticas de origem profissional pela Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no trabalho, sediada em Bilbao.

QUADRO 10 – PRINCIPAIS FACTORES DE RISCO	
ASPECTOS FÍSICOS DO TRABALHO	ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO
Transporte manual de cargas	Ritmos de trabalho
Posturas inadequadas	Trabalho repetitivo
Movimentos altamente repetitivos	Trabalho monótono
Aplicação de força excessiva com as mãos	Fadiga
Pressão mecânica directa sobre os tecidos humanos	Factores psicossociais
Exposição a vibrações	
Ambiente térmico de trabalho	

Fonte: Adaptado de Nunes, Sousa e Figueira – Campanha de Informação – “Semana europeia 2000”

O termo genérico PME pode na realidade designar numerosas patologias como: a tenossinovite, o síndrome do canal cárpico ou a tendinite do ombro. São, assim, patologias que também podem ter a sua origem noutras situações de vida – e não unicamente na vida profissional.

É geralmente ao médico de trabalho que cabe esta responsabilidade de identificação e muitos dos estudos realizados pretendem ajudá-los no seu diagnóstico.

A título de exemplo, apresentamos no quadro 11, uma das sistematizações possíveis das condições de trabalho desfavoráveis e seus efeitos potenciais sobre a saúde do trabalhador, baseados em vários estudos epidemiológicos: a presença de um dos factores de risco referidos aumenta a possibilidade de desenvolvimento de PME individual - dependendo assim da exposição às condições adversas, à importância do factor e à variação da exposição (Ranney, 2000).

QUADRO 11 – CONDIÇÕES DE TRABALHO DESFAVORÁVEIS E SEUS EFEITOS POTENCIAIS

FACTORES DE RISCO PRESENTES NO TRABALHO	POSSÍVEIS ALTERAÇÕES DOS TECIDOS	EXEMPLOS DE DIAGNÓSTICOS
Altas forças / momento	Tensão em tendões ou músculos; altas forças de curta duração podem levar à ruptura dos tecidos; forças moderadas de longa duração podem levar a deslizamento dos tendões ou fadiga muscular	Tendinite Estiramento muscular
Exercício de força em posturas inadequadas	Aumento da fadiga	Dor muscular, mialgia do antebraço
Postura extrema	Compressão de vasos sanguíneos ou nervos	Síndrome do canal cárpico
Trabalho com levantamento acima da cabeça	Aumento da pressão intramuscular no supra-espinhoso com redução do fluxo sanguíneo	Mialgia do trapézio e/ou supra-espinhoso e tendinite do supra-espinhoso
Vibração em todo o corpo	Aumento da contração dos discos intervertebrais	Lombalgia inferior
Vibração da mão / braço	Aumento da força de preensão para manter o controlo do objecto Dano do tecido nervoso	Aumento da fadiga e dor muscular
Postura imóvel	Contração estática dos músculos	Mialgia / síndrome de tensão cervical
Movimentos de alta frequência	Alta velocidade do deslizamento do tendão combinada com contração estática dos músculos mais proximais	Tenossinovite Mialgia / síndrome de tensão cervical

Fonte: Adaptado de Ranney, 2000, p.43.

Parece então não haver dúvida: os estudos epidemiológicos demonstraram a ligação entre certas perturbações músculo-esqueléticas (PME) e a exposição a diferentes factores de risco, (Kuorinka, Forcier e Bernard, cit. in Bellemare, et al., 1998), apoiados em dados provenientes de populações numerosas. Mais interessante ainda para nós, são as pesquisas que se centraram numa população cuja actividade profissional é próxima da dos trabalhadores do calçado – assim um estudo longitudinal de perto de 533 trabalhadoras do vestuário, tendo deixado o emprego, dá conta que as PME acontecem mais frequentemente nas trabalhadoras que ocupam empregos onde a repetição é mais importante e o risco aumenta com o número de anos de profissão (Brisson et al., cit. in Bellemare, et al., 1998).

Mas, além de resultados deste tipo – que podem parecer evidentes - a análise de trabalho pode ajudar a compreender a multiplicidade de sintomas⁴⁰ músculo-esqueléticos, quando associados ao trabalho.

É o que foi realizado num estudo de caso que recorreu à análise ergonómica, em dois tipos de atelier diferentes e revelou que as características particulares do trabalho em cada um deles ocasionam solicitações que, diferindo, traduzem prejuízos diferenciados (Bellemare, et al., 1998): no atelier onde predomina o trabalho de precisão, os trabalhadores são afectados na extremidade dos membros superiores (mãos, punhos, antebraços, cotovelos e braços); e no atelier onde o trabalho é de força, os ombros e o dorso são os mais atingidos. Os autores referem aliás que estes resultados vão no sentido dos estudos epidemiológicos, tendo demonstrado que os danos do punho resultam, na maioria das vezes, da combinação de vários factores de risco (por exemplo: as posturas extremas, os movimentos repetidos e as pressões mecânicas). Quanto ao atelier onde sobressai o trabalho de força é a realização do trabalho com os braços acima dos ombros, bem como as posturas dorsais constringedoras, como as flexões e torções e as transferências de objectos, que justificam os sintomas.

No entanto, conforme a reflexão já desenvolvida e como se verá ao longo desta tese pretendemos ultrapassar um modelo “risco-doença”, articulando os problemas músculo-esqueléticos com a situação de trabalho, caracterizada pelo funcionamento técnico mas igualmente económico e político da empresa (Desnoyers; Maline & Franchi cit. in Ávila - Assunção, 1998).

Neste sentido, certas publicações australianas denominam as perturbações músculo-esqueléticas de “síndrome da actividade ocupacional excessiva” tendo conduzido à definição seguinte no National Code of Practice for the Prevention and Management of Occupational Overuse Syndrome:

A síndrome da actividade ocupacional excessiva, também conhecida como Lesão por Esforços Repetitivos (LER), é um termo colectivo para uma gama de condições caracterizada por desconforto ou dor persistente nos músculos, ten-

⁴⁰ Sintoma é uma prova subjectiva porque é sentida pelo doente, de anomalia de funcionamento indicando uma doença ou disfunção. Sinal é uma prova objectiva porque é evidente pelo examinador de indicação de uma anomalia ligada a uma doença ou disfunção.

dões ou outros tecidos moles, com ou sem manifestações físicas. A síndrome da actividade excessiva é geralmente causada ou agravada pelo trabalho, sendo associada a movimento repetitivo, posturas contraídas ou sustentadas e/ou movimentos vigorosos. Os factores psicossociais, incluindo o stresse no ambiente de trabalho, podem ser importantes no desenvolvimento da síndrome da actividade ocupacional excessiva (National Occupational Health and Safety Committee, cit. in Ranney, 2000).

Na realidade, as perturbações músculo-esqueléticas constituem, hoje em dia, já não só um problema de saúde no trabalho, mas um problema de saúde pública e o estado dos conhecimentos científicos oferece, hoje, suficientes elementos que testemunham a correlação positiva entre as PME e as condições de trabalho, no que diz respeito a factores físicos, mas também organizacionais e sociais - o que não deixa de abrir outras possibilidades de intervir para reduzir as causas. (NIOSH, National Research Council, cit. in. Tozzi, 1999).

O terceiro inquérito europeu sobre as condições de trabalho, revela aliás que os principais problemas de saúde referidos aumentaram de 1995 para 1999 e reportam-se particularmente a dores nas costas (de que se queixam 34% dos trabalhadores) e a uma fadiga geral (24%).⁴¹

3.3. Causas da dor relativamente à sua localização

A dor, assim como a fadiga, são fenómenos essenciais para o estudo dos mecanismos de desenvolvimento das perturbações músculo-esqueléticas.

É verdade que a finalidade da análise se situa a nível dos factores que demonstram induzir o défice funcional no trabalhador e que a prevenção assegura-se pela minimização ou eliminação dos factores de risco.

⁴¹ Em Portugal não foi possível observar dados estatísticos de doenças profissionais do foro das perturbações músculo-esqueléticas codificadas como doenças provocadas por agentes físicos. No entanto foi-nos facultado, pelo Centro Nacional de Protecção Contra os Riscos Profissionais, um modelo, o 246-B, referente a Doenças Profissionais de 2000 mas sem a desagregação especificada como interessante.

Contudo é bom ter em consideração que o efeito da exposição ao factor de risco pode ser a adaptação (efeito de treinamento) ou a lesão (perturbação músculo-esquelética) (Ranney, 2000).

Ora o diagnóstico de uma ou de outra só pode ser feito pelo conhecimento dos vários estádios envolvidos no processo de desenvolvimento do distúrbio, o que permite realizar a prevenção atempadamente e impedir a cronicidade do distúrbio. A este propósito, Ranney (2000) refere-se ao contraste desta abordagem com a que privilegia a informação dos estudos epidemiológicos baseados em questionários. Nestes, o desenvolvimento real de perturbações músculo-esqueléticas entre os trabalhadores é uma pré-condição necessária à identificação dos factores de risco em potencial. Acrescente-se, portanto, que o conhecimento da patogénese⁴² e a importância dos vários estados fisiológicos no desenvolvimento das perturbações músculo-esqueléticas é fundamental na prevenção.

3.3.1. A Dor

A dor está geralmente presente sem evidência objectiva e é por essa razão que se classificam as PME em três grandes categorias: as lesões definidas e avaliadas quantitativamente sob o ponto de vista anatómico (por exemplo, o síndrome do canal cárpico detectado por electromiografia)⁴³; as definidas sob o ponto de vista anatómico e não medidas quantitativamente (por exemplo, a tenossinovite); e aquelas não definidas sob o ponto de vista anatómico (Moon, cit. in Avila-Assunção 1998).

Os médicos, na sua prática clínica, são frequentemente confrontados com casos em que os indivíduos se queixam de dores em diferentes locais do corpo, nomeadamente, dor no pescoço, edema na região dorsal do punho e “pica-delas ou formigueiro” na região palmar (Avila-Assunção, 1998). A precisão do

⁴² Área da patologia que estuda a origem das doenças e a evolução dos agentes causadores de doença sobre o organismo.

⁴³ “Ciência que pertence ao ramo da neurofisiologia e que se dedica ao estudo da actividade eléctrica dos músculos e nervos periféricos, com base nos electromiogramas.” (Dicionário da Língua Portuguesa Contemporânea, 2001)

diagnóstico torna-se então difícil porque se está perante um quadro multi-sintomático⁴⁴ em que os sintomas “se adicionam e interagem”.

O quadro 12 focaliza os problemas mais comuns que se relacionam com a localização da dor mais vulgarmente relacionado com queixas no e do trabalho. Por exemplo: a dor nos músculos cervicais, ou no antebraço, é geralmente devida à contracção muscular estática, ao passo que a dor no punho ou ombro é, provavelmente, devida a tendinite.

QUADRO 12 – CAUSAS MAIS PROVÁVEIS DA DOR CONFORME A SUA LOCALIZAÇÃO

LOCALIZAÇÃO DA DOR	CAUSA (se houver apenas dor)	CAUSA (se houver dor, adormecimento / formigamento)
Pescoço	Fadiga decorrente de postura estática	
Escápula	Como anteriormente mais fricção escapular	
Articulação do ombro	Tendinite do manguito rotador	Músculos cervicais lesados que pressionam os nervos
Tórax ou braços	Mialgia por actividade excessiva	O mesmo que o anterior
Região lombar ou membros inferiores	Lesão muscular aguda	Doença do disco lombar
Cotovelo / antebraço	Fadiga da postura estática Tendinite Mialgia por actividade excessiva	Ciatalgia Músculos lesados do pescoço que pressionam os nervos
Punho / mão	Tendinite	Síndrome do canal cárpico

Fonte: Adaptado de Ranney, 2000, p.123

Notar-se-á que as situações referidas no quadro anterior realçam bem quanto as PME dizem respeito a várias estruturas do organismo: os sinais e sintomas podem aparecer numa ou em várias, dependendo também da actividade de trabalho do indivíduo e do tempo de exposição aos factores de risco já que as tarefas realizadas pelo trabalhador solicitam mais umas estruturas que outras e que as posturas adoptadas mudam durante o dia, mesmo se se trata de tarefas repetitivas (Laville, cit. in Avila-Assunção, 1998).

⁴⁴ Avila-Assunção (1998), refere que este facto origina diagnósticos clínicos como os síndromas dolorosos crónicos, a fibromialgia e os síndromes de tensão muscular locoregional que são muitas vezes mencionados nas investigações/inquéritos sobre PME.

Assim, embora a denominação genérica das PME ligadas ao trabalho - ou patologias de hipersolicitação, cujo eixo central é a afecção do movimento - não são uma entidade clínica unívoca.⁴⁵

E também a dor pode variar e ser de três tipos: conforme a sua localização ela será designada de nociceptiva, neurogénica ou psicogénica, conforme o quadro 13.

QUADRO 13 – TIPOS DE DOR DE ACORDO COM A SUA ORIGEM

TIPO	ORIGEM DA DOR
Nociceptiva	Tecido periférico (por exemplo, músculo)
Neurogénica	Irritação directa da fibra nervosa (por exemplo, compressão)
Psicogénica	Sistema nervoso central (por exemplo, cérebro)

Fonte: Ranney, 2000, p.17

Chama-se nociceptiva a dor desencadeada a partir da pele, de órgãos internos, de tendões ou músculos e associada a exposições potencialmente prejudiciais aos tecidos: as terminações nervosas livres medeiam a informação ao sistema nervoso central aonde é posteriormente mediada pela consciência, que gera a percepção da dor.

Quanto à dor neurogénica, ela é desencadeada por excitação directa das fibras nervosas. Neste caso a percepção da dor é produzida por sinais que entram no sistema nervoso central.

Enfim, a dor desencadeada no sistema nervoso central é a dor psicogénica. A subjectividade da dor psicógena traduz o nível de ansiedade presente na situação e os mecanismos de defesa que na ocasião são colocados em movimento.

⁴⁵ Com já referimos as PME são várias patologias incluídas numa só classificação geral. Podem ser por exemplo tendinites, dorsalgias, ou outros e os sinais e sintomas dizem respeito a várias estruturas: tendões, músculos, vasos, nervos e articulações. As pessoas podem apresentar sintomas numa ou em várias estruturas e as estruturas envolvidas podem localizar-se numa só região ou em várias regiões por exemplo do membro superior: dedos, punhos, antebraço, cotovelo, braço, ombro.

Há quem atribua este tipo de dor às perturbações músculo-esqueléticas, baseados no facto de nem sempre serem encontrados sinais objectivos de danos no tecido periférico do sistema locomotor em trabalhadores com problemas relacionados com o trabalho (Ranney, 2000). Segundo este autor, é erróneo fazer tal suposição e simplificação do problema, embora o facto possa ocorrer.

3.3.2. A acumulação de fadiga e a falta de recuperação na fibra muscular

A fadiga desenvolve-se quando o trabalho muscular é realizado durante um tempo prolongado. Um trabalhador fatigado tem mais probabilidade de fazer um movimento errado e provocar uma lesão ou um acidente. No entanto, mesmo não ocorrendo qualquer tipo de acidente, a fadiga prolongada, sem tempo adequado para a recuperação, pode levar ao desenvolvimento de PME (Ranney, 2000).

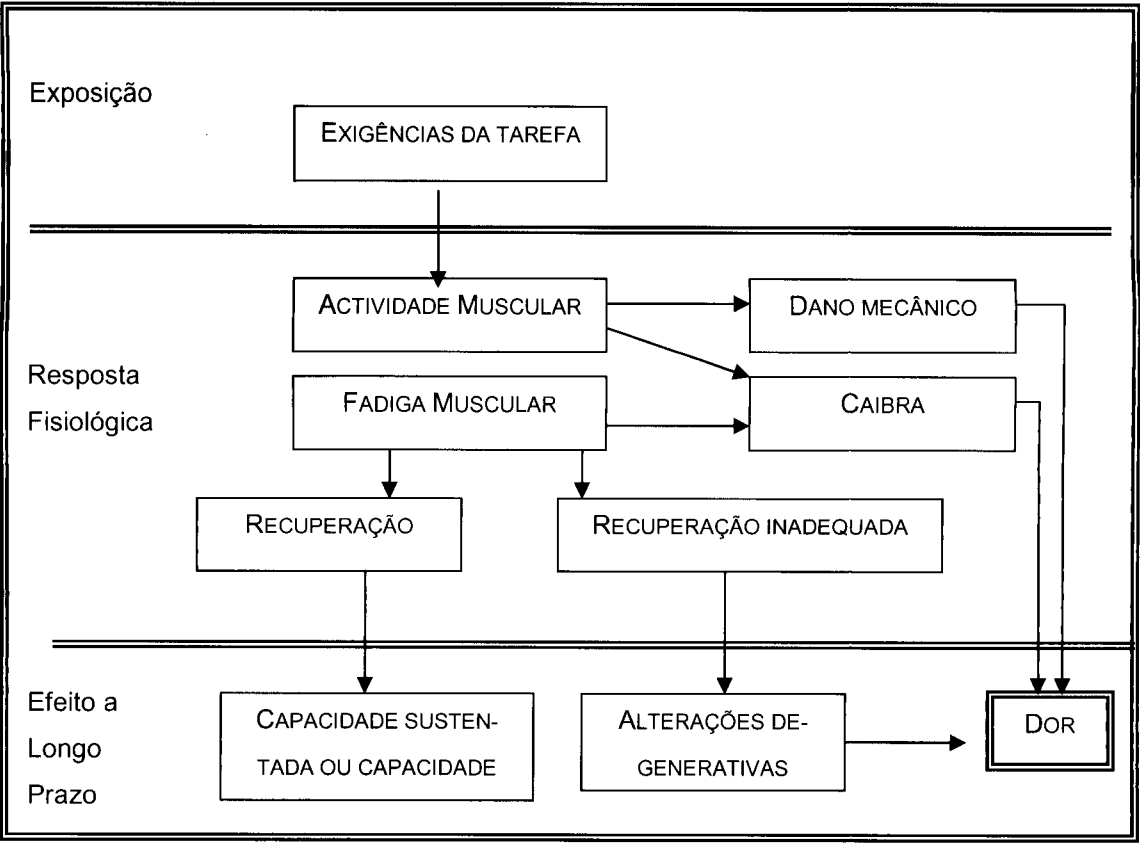
Os músculos podem recuperar com o repouso após o esforço. Significa portanto que, após a actividade, é essencial um período de repouso que vai permitir que o músculo recupere toda a sua capacidade funcional relativamente à força e resistência. Mas o processo de recuperação fisiológico depende do tipo de actividade que provocou a fadiga muscular. Ao mesmo tempo se o mesmo grupo muscular for continuamente activado durante um dia de trabalho, de 7 ou 8 horas, então existe a possibilidade de risco de o músculo não se recuperar totalmente para o dia seguinte (Ranney, 2000).

A percepção da fadiga é por isso um mecanismo muito útil para a protecção dos músculos contra a sobrecarga. Acontece que, situações existem, em que o trabalhador não tem possibilidade de parar para descansar quando sente cansaço e, por consequência, a fadiga é ignorada, o que, a longo prazo, pode trazer problemas sérios.

Enfim convém referir ainda que a dor e a fadiga, relacionadas com o trabalho, resultam provavelmente da estreita reacção entre factores mecânicos e químicos. As reacções fisiológicas do corpo, face à actividade muscular, dependem da duração, da frequência e do tipo de contracções musculares e igualmente da duração da recuperação (Ranney, 2000). O modo como se combinam as

exposições no local de trabalho vai resultar no efeito da actividade que pode ser melhorar a capacidade física e funcional ou sobrecarregar e debilitar a função muscular. A figura 3, mostra o modelo da relação entre exposição, resposta fisiológica e efeitos a longo prazo, na patogénese do desenvolvimento dos problemas músculo-esqueléticos.

FIGURA 5 – MODELO DA RELAÇÃO: EXPOSIÇÃO / RESPOSTA FISIOLÓGICA / EFEITOS A LONGO PRAZO
NA PATOGÉNESE DO DESENVOLVIMENTO DE PME



Fonte: Adaptado de Ranney, 2000, p.23

4. ANÁLISE DA ACTIVIDADE PARA TORNAR VISÍVEIS AS CONDIÇÕES EM QUE SE TRABALHA – AS OPÇÕES METODOLÓGICAS

Os trabalhadores têm dificuldade em verbalizar sobre o seu trabalho, em destacar as particularidades do mesmo e em traduzi-las por palavras. Os ergónomos Teiger e Laville (cit. in Gollac & Volkoff, 2000) têm revelado a tendência que os trabalhadores manifestam em interiorizar e naturalizar as suas condições de trabalho. Ao referirem-se ao seu trabalho descrevem, numa forma espontânea, a tarefa que lhes foi prescrita e menos facilmente a sua actividade real. Deste modo, ficam por conhecer as suas dificuldades e respectivas causas, bem como as suas afecções de saúde e as eventuais estratégias desencadeadas de forma a preservar e construir a sua saúde. Neste sentido as opções metodológicas deste segundo estudo foram conduzidas para a compreensão do potencial sofrimento no trabalho e a gestão do mesmo pelos trabalhadores no REAL do trabalho - o que é o mesmo que dizermos em situação de trabalho.

A análise da actividade do trabalho é, portanto, um instrumento precioso de compreensão das condições de trabalho onde o ser humano exerce a sua função. Deste modo, assumimos a distinção entre a «tarefa» (meios fornecidos pelo trabalho, ambiente, procedimentos a respeitar, objectivos do trabalho) e a actividade propriamente dita que é «um processo complexo, original e evolutivo» (de Montmollin, cit. in Gollac & Volkoff 2000:16,17).

Realçamos assim como, a todo o momento, o homem ou a mulher no trabalho, observa, escuta, raciocina, escolhe, prepara os seus actos e executa-os, eventualmente altera «em tempo real» a sua execução e por fim tem em conta o resultado para prosseguir com a sua actividade. Convém aqui frisar quanto estes procedimentos são sobre determinados por um quadro temporal particular (horários, prazos, normas de produção, cadências) que, frequentemente é imprevisível, pelo carácter inevitável dos imponderáveis do REAL do trabalho (atrasos nas operações a montante, incidentes, indisponibilidade de um aparelho, sobrecarga de um colega, urgências, etc.). Contudo os constrangimentos de tempo podem ser de algum modo modificáveis pelo trabalhador, embora,

por vezes, com prejuízo do mesmo: os trabalhadores podem antecipar, redefinir prioridades, ajudar-se mutuamente, mas podem igualmente prosseguir com o trabalho durante as pausas ou para além do horário normal (Gollac & Volkoff, 2000).

A análise da actividade é também fundamental para compreender dois aspectos essenciais numa situação de trabalho. Um, que se prende com a variabilidade dos principais elementos da situação, tendo em conta que o contexto da produção e o estado da pessoa no trabalho são altamente instáveis, mesmo que se trate duma tarefa «repetitiva», efectuada continuamente pelo mesmo trabalhador. Outro, que se prende com a compreensão das regulações, com os compromissos que implica a realização da actividade, que se relacionam com ordens, estado das ferramentas, imperativos de quantidade e qualidade e com as preocupações do trabalhador de preservar a sua saúde e a sua segurança, ou de dominar o trabalho, de “valorizar e reforçar suas competências, respeitar e promover certos valores, ter um projecto de vida” (Gollac & Volkoff, 2000:17, tradução livre).

Enfim, a análise da actividade sustenta o projecto de compreender o trabalho para o transformar (Guérin et al., 2001). Neste sentido, nunca são definidas, à priori, boas condições de trabalho, não sendo muito útil elaborar manuais de boas práticas: se a prática real possui elementos variáveis e de grande imprevisibilidade e obriga o trabalhador a afastar-se dos manuais para executar a sua actividade, a melhoria das suas condições de trabalho só passa por um conhecimento preciso e concreto dos condicionalismos da sua actividade.

4.1. O estudo de caso numa empresa de calçado

Veremos quanto é verdade que, para compreender os “vivididos” dos trabalhadores, é preciso conhecer a situação das empresas em que desempenham a sua actividade e as condições em que trabalham. É o recurso ao “REAL”, ao local, à situação de trabalho, à análise da actividade cujos princípios e pressupostos temos definido anteriormente.

Temos assim orientado o nosso segundo estudo para a análise da empresa em que trabalham alguns sujeitos do nosso primeiro estudo: acabamos por assumir que a observação da situação real de trabalho constitui uma via imprescindível para a aproximação aos problemas de saúde no trabalho e da prevenção dos riscos. O estudo de situações concretas de trabalho fazem com efeito sobressair a realização da actividade concreta, de um ou vários trabalhadores, e todo um conjunto de factores que influenciam e determinam o desempenho dessa mesma actividade, num contexto de trabalho específico.

Por outro lado, e como já o justificamos, tendo em conta a análise do sector do calçado e tendo em conta o objecto da nossa pesquisa, também achamos interessante orientar esta investigação para o problema das perturbações músculo-esqueléticas: trata-se com efeito de um bom revelador do que, nesta actividade, é fonte de sofrimento e também de uma boa oportunidade de caracterizar outro tipo de abordagem do sofrimento.

4.1.1. O pedido – ponto de partida da intervenção

O método que utilizamos inicia-se com um pedido e vai tomando forma no percurso da investigação, sendo que esta se constitui num conjunto de etapas privilegiadas que dão forma à pesquisa (Guérin et al., 2001).

De facto, a evolução da nossa reflexão tem ido ao encontro de um pedido de pesquisa do engenheiro de segurança e da médica do trabalho da empresa incidindo em questões pontuais que pareciam existir há algum tempo e estavam a atingir um nível de importância tal que o seu estudo parecia indispensável.

Ao ruído, e à existência de problemas relacionados com a fadiga, ou o stresse, acrescentavam a existência de postos considerados antiergonómicos, fazendo com que algumas trabalhadoras tenham de permanecer de pé, numa postura estática, praticamente o turno completo.

Conscientes de que esta situação acarreta riscos para a saúde (nomeadamente: insuficiência vascular dos membros inferiores e dores ao nível da coluna

vertebral) acrescentavam ser um posto de exigências da acuidade visual e com características de monotonia, potencializando os riscos de fadiga física e mental.

A origem do pedido ainda situou os sectores da costura e da montagem, como sendo os sectores onde ocorrem mais acidentes, nomeadamente por possuírem máquinas que exigem muita pressão e força ao trabalhador.

A nossa sensibilização para os problemas músculo-esqueléticos potencializou uma resposta ao pedido e iniciamos então um itinerário na procura de informações pertinentes, convictos de que a qualidade da nossa análise iria ser garantida pelo interesse demonstrado pelos nossos interlocutores.

O Quadro 14 dá a conhecer o itinerário metodológico que percorremos, atravessando quatro fases e os procedimentos utilizados em cada uma, a que voltaremos ao longo do capítulo.

QUADRO 14 - ITINERÁRIO E PROCEDIMENTOS DO ESTUDO DE CASO			
1ª FASE	2ª FASE	3ª FASE	4ª FASE
Caracterização da empresa	Análise da Prevenção dos riscos na empresa	Análise da Actividade no Sector da Linha de Montagem (fabricação do modelo “canastra”) Fase Preliminar	Estudo de 4 postos de trabalho
Guião de inquérito às empresas ⁴⁶	Manual de auto-auditoria sobre saúde e segurança no trabalho (editado pela Comissão das Comunidades Euro-	Observações Entrevistas (n=11)	Observação dos postos de trabalho: Montar o sapato “canastra” Virar a “canastra” Cardar a “canastra” Dar cola nas solas Registo em película fotográ-

⁴⁶ Lacomblez (2000). Disciplina de psicossociologia do trabalho, no curso de medicina do trabalho da Universidade do Porto.

fissionais (1999)

Outros documentos da empresa

pelas.

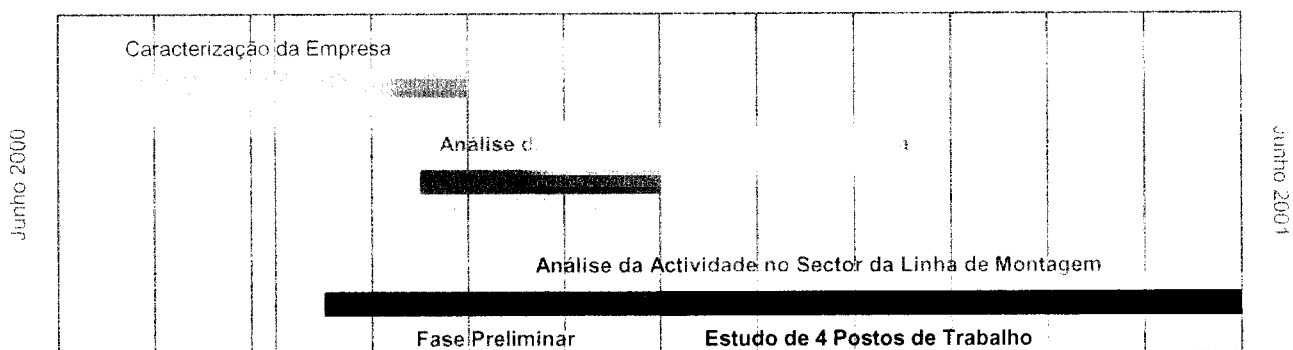
fica das observações nos postos de trabalho

Aplicação da check-list "Kemmlert & Kilbom" aos trabalhadores dos postos de trabalho

Aplicação do questionário "Riscos e prejuízos para a saúde" à médica do trabalho da empresa

A figura 4, ilustra ainda a articulação das diferentes etapas do processo metodológico deste segundo estudo nas suas dimensões temporais: como se pode observar ocorreu entre – Junho de 2000 e Julho de 2001, tendo existido interligação entre as várias fases.

Figura 6 – Cronograma do estudo de caso



4.2. – Fase 1 - Caracterização da Empresa

Como se observa no quadro 14, pretendeu-se numa primeira fase e no seguimento do pedido realizado caracterizar a empresa ouvindo as pessoas desde a direcção ao representante do sindicato e observando-a para melhor compreender a natureza das questões colocadas e como os problemas se manifestam directamente pelos operadores. Utilizamos como suportes da pesquisa o Guião

de inquérito às empresas já referido. A consulta a documentos da empresa e nomeadamente o balanço social de 1999⁴⁷ também concorreu para o objectivo desta fase. A construção do espaciograma favoreceu a melhor aproximação da gestão da empresa nomeadamente na interligação entre as várias secções e consequentemente permitiu uma outra percepção do espaço de trabalho onde o operador actua.

4.2.1. – Apresentação da empresa

A empresa pertence ao ramo de fabricação e comércio de calçado. A sua actividade é o fabrico de calçado para homem, senhora e criança e o envio destes produtos para França (empresa “mãe”). É considerada uma empresa de médias dimensões (470 trabalhadores), situada no distrito de Viana do Castelo.

A **História da unidade portuguesa** revela que a sua actividade teve o seu início em 1987, com 34 trabalhadores, como resultado de um conjunto de factores, tais como:

- Custos com pessoal inferiores aos franceses;
- Boa aptidão técnica dos trabalhadores portugueses;
- Proximidade da fábrica principal do grupo (França), comparativamente com outras possíveis localizações,

tendo os resultados, até hoje, sido positivos, segundo um director da empresa.

A concepção e o desenvolvimento dos modelos, bem como o planeamento e o aprovisionamento, estão centralizados em França, recebendo, a unidade portuguesa, semanalmente, os materiais e documentos necessários à fabricação e expedindo, também semanalmente, o produto acabado.

Em 2000, o nível de produção atingido rondou os 2350 pares / dia, sendo o objectivo da empresa, atingir a médio prazo, cerca de 4000 pares / dia.

⁴⁷ Quando do nosso estudo na empresa este era o último balanço social elaborado e que consultamos para conhecermos a composição do quadro de pessoal da empresa.

A produção varia ao longo de todo o ano e com uma grande diversidade de modelos.

A gestão do controle de qualidade é feito por operadores que se encontram no final de cada linha, isto é, verificam o respeito das características de cada peça.

A **estrutura orgânica empresa** possui duas áreas geridas, respectivamente pelo director financeiro e pelo director da produção.

O sector produtivo está estruturado segundo os moldes tradicionais da indústria de calçado: corte, costura, montagem e acabamento. Cada uma destas secções tem um encarregado geral, sendo, três deles, de nacionalidade francesa e um, de nacionalidade portuguesa. Na cadeia hierárquica, ainda encontramos os chefes de linha, em cada departamento do sector de produção.

A empresa encontra-se, de momento, numa fase de ampliação e, futuramente, vai empregar, sensivelmente, o dobro dos trabalhadores que tem presentemente.

No que concerne à **organização do Trabalho da Empresa**, a duração semanal do trabalho é de 40 horas e o processo de trabalho é estruturado em cadeia.

Só existe um tipo de horário. A entrada é às 7:30 h e a saída, às 17:15 h, com um intervalo para almoço de uma hora, entre as 12:00 h e as 13:00 h. O horário é comum a todo o contingente de trabalhadores, incluindo as pessoas que trabalham nos serviços administrativos. Acabam na realidade por trabalhar 41 horas, distribuídas ao longo da semana, o que permite fazer as pontes e aumentar os dias de folga no Natal.

As entradas e saídas fazem-se pelo recurso a um dispositivo electrónico, vulgarmente designado por “relógio de ponto”.

O trabalhador poderá trabalhar em mais do que uma máquina, mas nunca simultaneamente. Esta polivalência pratica-se na costura e na montagem, porque o tipo de costura do modelo pode ser diferente e necessitar, por isso, de recorrer à utilização de máquinas diferenciadas.

O controlo da quantidade do produto faz-se através de planos semanais para cada gama operatória, baseada em minutos. A distribuição do serviço pelos

chefes assenta no número de sapatos que têm de produzir por semana, traduzindo essas normas também em minutos.

A **composição do quadro de pessoal da empresa** é, de acordo com o balanço social de 1999 a seguinte:

- Dos 474 trabalhadores da empresa, quanto à distribuição por sexo, predominam as mulheres com 82% dos efectivos. Relativamente à classificação por grupos etários, observa-se que a maioria tem menos de 36 anos de idade (85,5%), distribuindo-se de forma aparentemente homogénea pelos grupos etários 17 a 26 anos e 27 a 36 anos.

No que se refere à escolaridade a esmagadora maioria (93,5%) possui formação escolar dentro do período de escolaridade obrigatória, predominando o 2º ciclo do ensino básico (58,9%). Os que possuem formação de nível superior representam menos de 0,5% e são do sexo masculino.

Quanto à antiguidade na empresa predominam os trabalhadores que têm até 2 anos de serviço (40,9%) e entre 5 e 10 anos (36%).

Relativamente ao vínculo verifica-se que este é para a grande maioria de efectivos (69,2%), sendo que os trabalhadores com contratos de seis meses representam 7,8%.

São maioritariamente trabalhadores qualificados ou altamente qualificados (61,4%), ou praticantes e aprendizes (32,3%). Os restantes são quadros intermédios, médios e dirigentes.

Actualmente a empresa tem vindo a diminuir a taxa de renovação de pessoal.

A taxa de absentismo ronda os 11%, sendo os principais factores que a justificam, as consultas médicas e doenças.

4.2.2. Espaciograma da empresa

A elaboração do espaciograma⁴⁸ foi conseguido, pelas visitas guiadas pelo responsável de métodos e tempos, tendo proporcionado as primeiras conversas com os chefes de linha e também a primeira visualização dos espaços, materiais e ferramentas *in loco*.

Esta descrição é feita com o apoio do plano representado em anexo 3, embora, nesta altura, estar já a desencadear-se uma fase de reestruturação e reorientação do layout, devido ao aumento de instalações e da empresa em geral.

A construção do espaciograma constitui um momento privilegiado para a concretização no conhecimento da empresa e para a sua análise, permitindo perceber os objectivos de cada secção no fabrico do sapato, o fluxo que o mesmo segue até à sua expedição e ainda a contextualização da actividade desenvolvida pelos operadores.

4.2.3. Caracterização do Registo de Acidentes de Trabalho da empresa

Da observação do arquivo de registo de acidentes de trabalho, referente ao ano de 1999 (ver anexo 4), verificamos uma predominância de acidentes nomeados por dor na mão, dor no pulso direito, dor no punho, dor no braço.

Com menor frequência encontramos, também, registos de dor nas costas e no ombro ao poisar uma caixa no chão, dor nas costas ao sentar-se na cadeira.

Em relação aos primeiros, refira-se ainda que são quase todos acontecimentos no departamento da montagem e, quase todos os trabalhadores afectados possuíam a categoria profissional de praticantes. Embora as mulheres sejam afectadas em número superior ao dos homens pode só reflectir o facto de que o número de trabalhadores do sexo feminino da empresa é bastante superior aos do sexo masculino.

⁴⁸ O espaciograma é um meio de representar de maneira organizada o espaço que se observa pondo em relação os factos ou as coisas com este espaço. (Rabardel et al., 1998:153, tradução livre)

No entanto, o registo de doenças profissionais na empresa foi nulo no ano de 1999 e, em 2000, registaram-se dois casos (de mulheres), com as seguintes características:

- Idade - 41 anos, 12 anos na empresa, no sector da preparação- faceadeira. Doença profissional – Tendinopatia do ombro direito.
- Idade – 36 anos, 3 anos na empresa, no sector da costura – máquina automática de sandália. Doença profissional – Tendinite do cotovelo esquerdo.

Como já o referimos identificar uma doença do foro músculo-esquelético não é fácil. É de algum modo difícil demonstrar a existência de lesões em certos tipos de PME. Messing (2000) refere que existem danos causados nos tendões e nos músculos que não aparecem nas radiografias e numerosas lesões não podem ser diagnosticadas por nenhum teste. Segundo a autora, para algumas situações de PME, a análise dos sintomas constitui então o método mais fiável de selecção do caso.

4.2.4. Higiene, Saúde e Segurança no Trabalho da empresa.

Neste domínio que consideramos particularmente importante e num cenário teórico-metodológico e epistemológico em que temos procurado ser objectivamente claras relativamente aos princípios em que nos conduzimos, identificaram-se algumas questões, resultantes da aplicação dos diversos procedimentos mencionados no quadro 14 – Itinerário e procedimentos do estudo de caso - e do pedido feito no início pelos representantes da empresa.

A empresa não possui Comissão de higiene, saúde e segurança no trabalho e a participação dos trabalhadores na empresa é nula.

A empresa não faz formação aos seus trabalhadores aquando da contratação nem quando há alteração de funções.

Referem que não há tradição na empresa em se fazer formação e informação ao nível da higiene, saúde e segurança, sendo obviamente um factor crítico da empresa. Neste sentido, alguns, na empresa apontam que seria importante que quando a pessoa iniciasse num posto de trabalho tivesse essa formação em simultâneo com a formação relacionada com a tarefa que vai desempenhar.

Por outro lado a mudança de postos de trabalho é uma situação muito frequente nesta empresa.

Se porventura falta alguém na linha, é substituído parecendo haver a noção de que alguns acidentes e incidentes, ocorrem no primeiro dia de início de trabalho num posto – o que, aliás, vai ao encontro da literatura (Lourenço, 1991; Mhandi, 1998).

Também há trabalhadores que executam 3 ou 4 operações diferentes em 3 ou 4 máquinas diferentes. Nestes casos, a opinião que prevalece é que a situação de rotatividade apresenta vantagens para o trabalhador, se este não tiver lacunas no domínio do equipamento. Consideram por isso que, na montagem, a rotatividade pode contribuir para resolver o facto de que, após sensivelmente um ano, as pessoas ficam com as mãos deformadas por causa do esforço que trabalhar com uma só máquina exige e aparecem as tendinites.

Na secção de montagem o ruído corresponde igualmente a um factor de risco para a saúde dos trabalhadores que ainda não foi resolvido.

Os responsáveis referem que foram fornecidos protectores auriculares aos trabalhadores mas que eles não usam embora no momento em que a auditoria ao ruído foi feita, foram entregues aos trabalhadores duas folhas A₄ informando sobre o que é o ruído e o que representa em termos de danos para a saúde.

Nesta empresa podemos então concluir que não são consideradas outras vias alternativas que têm em conta o facto dos trabalhadores não terem frequentemente possibilidade de respeitar os princípios normativos ensinados sobre prevenção dos riscos e/ou utilizar os dispositivos de segurança quando estes limitam a capacidade de produção ou incomodam a actividade (Teiger & Frontini, 1996). Nesta perspectiva, a palavra dos trabalhadores é um aspecto que convinha ter em conta para se compreender as razões da não utilização dos meios de protecção.

Relativamente aos processos de movimentação, também neste domínio quase ninguém na empresa tem informação e/ou formação sobre este assunto. E o cenário anterior reproduz-se: na empresa existem carrinhos transportadores de caixas, que os trabalhadores não utilizam.

Em suma, o que apurámos é que os trabalhadores não respeitam as medidas de segurança relativas ao ruído e ao transporte de cargas pesadas, mas, simultaneamente, não são incentivados a emitirem uma opinião sobre a adequação das medidas de prevenção implementadas.

Face a dinâmicas deste tipo, Araújo (2003) aponta o que Curie sustenta face à gestão tradicional nesta área da Higiene, Saúde e Segurança no Trabalho: existe por um lado uma estrutura técnica que é a estrutura organizacional das tarefas, muito liderada pelos engenheiros e por outro lado a estrutura humana em que existem homens peritos no “manuseamento humano” sem que haja debate e diálogo entre as duas estruturas e sem que haja análise concreta das várias estratégias efectivamente desenvolvidas pelos trabalhadores na sua gestão de riscos.

Porque na verdade, o trabalhador desempenha a sua tarefa escolhendo um comportamento que tenta em geral respeitar as normas de segurança embora com frequência os engenheiros da direcção prevêem às vezes dispositivos técnicos que comportam certos riscos e para compensar o risco tentam impor ao trabalhador um modo operativo que se torna constrangedor na execução da tarefa.

Neste sentido, podemos afirmar com Curie que a segurança tem o seu custo. Para a empresa ou a direcção exprime-se em termos monetários. Para o trabalhador não se exprime em termos monetários mas em termos de esforço. E na realidade da organização cada um vai tentar suportar ao outro esse mesmo custo: o trabalhador vai obrigar a direcção da empresa a acrescentar dispositivos de segurança e aquela vai pressionar os trabalhadores para que assumam as normas de segurança (sapatos, capacetes, protecções...), sabendo que se torna penoso para o trabalhador. Assim, deste modo cada um procura suportar o custo ao outro.

Esta relação de forças que se estabelece na organização acaba por originar a cultura de segurança que predomina na empresa (Araújo, 2003).

4.3. Fase 2 – Análise da prevenção dos riscos na empresa

Mas existem instrumentos que pretendem avaliar de forma sistemática as anomalias e riscos de acidentes de uma empresa, e nomeadamente um manual de auto-auditoria, publicado pela Comissão das Comunidades Europeias (anexo 5).

O instrumento foi concebido como suporte facilitador de uma auto-avaliação dos riscos e previsto para os responsáveis de empresas que ainda não recorrem a especialistas no domínio da higiene e segurança no trabalho.

É organizado por questões concebidas a partir dos princípios⁴⁹ europeus no domínio da saúde e da segurança no local de trabalho, definidos nas directivas em vigor nos estados membros e é constituído por capítulos agrupando questões relativas a áreas específicas de prevenção.

O capítulo um refere-se às capacidades para controlar os riscos; o dois, à política de prevenção; o três à circulação, riscos horizontais e verticais; o quatro, à protecção das máquinas; o quinto ao ruído e às vibrações; o sexto, à temperatura e à renovação do ar; o sétimo, à iluminação; o oitavo, ao incêndio, à explosão e aos riscos eléctricos; o nono, às matérias perigosas e riscos para a saúde e segurança; o décimo, às protecções colectivas e individuais; o décimo primeiro, ao transporte e cargas pesadas; o décimo segundo, ao trabalho e manutenção; o décimo terceiro, à organização dos primeiros socorros e o décimo quarto, à adesão dos colaboradores.

⁴⁹ A "Directiva Quadro" 89/391/CEE, em vigor em Portugal desde 31 de Dezembro de 1992, define os princípios essenciais a respeitar no domínio da segurança e da saúde no local de trabalho: evitar os riscos; avaliar os riscos que não podem ser evitados; combater os riscos na origem; adaptar o trabalho ao homem, agindo sobre a concepção, a organização e os métodos de trabalho e de produção; substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso; a prevenção dos riscos deve integrar-se num sistema coerente que abranja a produção, a organização, as condições de trabalho e o diálogo social; adoptar prioritariamente as medidas de protecção colectiva, recorrendo às medidas de protecção individual unicamente no caso de a situação impossibilitar qualquer outra alternativa.

As questões são avaliadas através duma escala de valores subjectiva de tipo Lickert de 0 a 5. Quando as questões não dizem respeito à empresa em análise classificamos numa rubrica já prevista de “não aplicável”.

Após resposta a todas as perguntas efectua-se uma síntese denominada “Balanço Global” onde se determinam os pontos fortes e fracos afim de analisar as características das funções “Indivíduo”, “material”, “organização” e “enquadramento” da empresa. Este procedimento é feito a partir do registo das avaliações quantificadas directamente nos gráficos reagrupados no final de cada tema. O manual de auto-auditoria contém páginas formatadas com os títulos das perguntas de cada tema e que permite com sobreposição de uma folha de acetato visualizar os pontos fracos e fortes, na medida em que estas são também constituídas pelas mesmas perguntas seguidas da mesma pontuação em escala, mas cuja linha é contínua e descontínua o que define a existência de pontos fracos e pontos fortes.

Assim, pontos fortes correspondem a todas as perguntas cuja avaliação se situa para além da linha descontínua e pontos fracos correspondem às perguntas cuja avaliação se situa sobre a referida linha descontínua.

Tendo-se revelado um instrumento interessante na avaliação⁵⁰ da prevenção dos riscos em várias empresas até quando utilizado por profissionais da área da higiene e segurança do trabalho consideramos importante a sua aplicação.

4.3.1. Balanço Global

Apresentamos aqui a avaliação por funções que resultou desta auditoria da empresa. Como pode observar-se no quadro 15, o recurso a este instrumento realçou que as necessidades individuais de pessoal devem ser tomadas em consideração nomeadamente no que se refere à formação, informação sobre

⁵⁰ A avaliação dos riscos da empresa faz-se a partir da apreciação das pontuações do instrumento: Se a pontuação se situa entre 75 e 100 – a situação é muito boa, embora alguns aspectos possam ser aperfeiçoados; Se situa-se entre 50 e 75 – a situação é razoável o que deverá atribuir-se ao assunto mais atenção; se a pontuação se situa entre 20 e 50 – a situação é crítica e torna-se necessário realizar uma profunda avaliação sobre a matéria; se a pontuação é inferior a 25 é altura de reagir e muito trabalho tem fazer-se para se obter melhorias o mais rapidamente possível no domínio em questão.

riscos na empresa assim como à participação dos trabalhadores na segurança e saúde no trabalho. Trata-se do aspecto mais crítico desta avaliação embora os aspectos referentes à “organização” também exige melhorias. Mas como já o sublinhamos essas duas dimensões são intrinsecamente relacionadas.

QUADRO 15 – AVALIAÇÃO POR FUNÇÕES

INDIVÍDUO	As necessidades individuais do pessoal devem ser tomadas em consideração. O valor obtido foi de 25,9, sendo considerada a situação crítica, tornando-se necessário realizar, tão rapidamente quanto passível, uma profunda avaliação sobre esta matéria. É altura de reagir.
MATERIAL	Abrange as instalações, o equipamento e ainda os produtos. O valor obtido é de 51,72, sendo considerada a situação razoável, devendo ser atribuída a esta matéria uma maior atenção.
ORGANIZAÇÃO	Inclui a responsabilidade e a comunicação. O valor obtido é de 46,15. A situação também é crítica. É necessário realizar, tão rapidamente quanto possível, uma profunda avaliação sobre esta matéria.
ENQUADRAMENTO	Integra simultaneamente o enquadramento de trabalho e o ambiente externo à empresa. O valor obtido é de 85,71. A situação é muito boa. Alguns aspectos podem ser aperfeiçoados.

Esses resultados não deixam de lembrar-nos que, segundo a OMS (1999) há “centenas de milhões de pessoas no mundo” que trabalham em condições de pouca segurança (expostas a riscos físicos, químicos, biológicos, psicossociais ou ergonómicos) e/ou cuja natureza pode estar subjacente a problemas de saúde. O mesmo relatório sublinha ainda que as condições sociais no trabalho suscitando preocupações respeitante ao stresse, são na maioria dos casos directamente relacionados com a desigualdade e a injustiça no trabalho, isto é, com um modo de gestão que exclui o trabalhador dos processos de decisão, a ausência de comunicação, uma má organização do trabalho e tensões entre direcção e empregados. Neste mesmo texto da OMS também se pode ler que à volta de 30% dos activos nos países desenvolvidos estão sujeitos a um trabalho penoso ou conhecem condições de trabalho medíocres do ponto de vista ergonómico susceptíveis de provocar traumatismos e afecções osteoarticulares ou musculares. E aqui a OMS acrescenta que as mulheres trabalhadoras são muitas vezes vítimas de afecções osteoarticulares ou musculares porque as

tarefas que realizam ou o material que utilizam não são adequados à sua morfologia. Também realça que frequentemente as mulheres conhecem perturbações ligadas ao stresse pelo facto de existirem práticas discriminatórias no trabalho relacionadas com a desigualdade dos salários e uma participação menos importante na tomada de decisão.

Em síntese estas duas primeiras etapas da nossa incursão no contexto da empresa levam-nos a confirmar a hipótese de existirem condições de trabalho favorecedoras de aparecimento e desenvolvimento de perturbações músculo-esqueléticas. Aliás este dado não é de todo uma novidade por se tratar de um contexto de trabalho do sector do calçado em Portugal cujas características do trabalho e das condições de trabalho já reflectimos e analisamos num ponto anterior.

4.4. Fase 3 – Análise da Actividade no Sector da Montagem – Fase Preliminar

A etapa anterior permitiu que nos familiarizássemos com a actividade do trabalho dos trabalhadores da empresa em questão e forneceu-nos os dados necessários para as opções das etapas subsequentes.

A elaboração do espaciograma constitui-se como um momento importante neste processo de análise da empresa, não só porque permitiu um conhecimento concreto das actividades desenvolvidas em cada secção mas também como já o dissemos porque permitiu iniciar conversas particularmente com os contramestres de cada secção de fabrico, nomeadamente as do corte, da preparação, da costura, da montagem e do acabamento.

Foram estas observações, e essas conversas que justificaram a nossa opção em analisar a actividade desenvolvida no sector da montagem, por ser uma das secções identificada com maior risco de desenvolver perturbações músculo-esqueléticas (PME).

A entrevista semi-aberta (Ghiglione & Matalon, 1993) foi o método privilegiado para esta etapa, tendo-se construído para o efeito dois suportes de entrevista resumindo as temáticas aqui previstas, o primeiro para contramestres e o

segundo para operadores do sector da montagem (ver anexo 6): pretendemos também nesta fase diversificar os nossos interlocutores contactando operadores e contramestres da montagem mas igualmente outros actores da empresa que, não sendo da montagem, teriam uma visão particular do sector por razões de colaborações interdepartamentais.

O Quadro 16 permite observar a diversidade da população que participou nas entrevistas. Pode dizer-se que os chefes de linha entrevistados estão há vários anos na secção da montagem e que os operadores também entrevistados tanto são praticantes como montadores no que diz respeito à categoria sendo que os postos de trabalho também são variados.

QUADRO 16– CARACTERIZAÇÃO DAS PESSOAS ENTREVISTADAS

	CATEGORIAS PROFISSIONAIS	ANOS NA EMPRESA	POSTO DE TRABALHO ACTUAL
A	Chefe de Linha da montagem	12	montagem
B	Chefe de Linha da montagem	08	montagem
C	Em formação para Chefe de Linha	04	montagem
D	Chefe Mecânico	14	mecânica
E	Agente de Métodos e Tempos	12	
F	Praticante	01	Área de Cola
G	Montadora de 3ª	> 09	Máq. de costura falan
H	Praticante de 1ª	01	Maq. de costura – falan
I	Montador	1ano e 6 meses	Monta sapatos
J	Montador de 1ª	03	Monta sandálias Cola solas
L	Montador de 3ª	02	Fresa e Carda

A escolha dos trabalhadores incidiu em postos de trabalho (que não sendo todos) cuja actividade, de acordo com outros factores, pode ocasionar riscos para a saúde. Foram entrevistados dois trabalhadores que montam sapatos,

dois trabalhadores da máquina de costura *falan*, um do posto da cola e um da cardagem.

Como podemos confirmá-lo no anexo 2, o sector da montagem, embora seja uma das secções mais automatizadas duma empresa de calçado e que contem muito equipamento, não dispensa o trabalho manual dos operadores. Também existem operações comuns a quase todos os tipos de montagem mas esta varia de modelo para modelo e exige equipamento e operações diferenciadas.

Este sector, que agrupa na empresa em questão quatro linhas de montagem, conta em geral com vinte e três trabalhadores para cada linha e para fazer uma média diária de 900 pares de sapatos. Não foi possível entrevistar um operador de cada função, embora este número represente o total de operadores da linha e não o total de funções (ver anexo 3). Assim, entrevistamos o operador que monta o sapato – coloca o sapato na forma e acerta em toda a volta o sapato numa máquina; os operadores que trabalham na máquina de costura *falan* cossem a sola do sapato se este for de sola de coser; o operador que carda o sapato para que a sola adira e finalmente uma operadora do posto de cola que coloca cola no sapato e nas solas. Na linha de montagem outros operadores não entrevistados exercem as restantes funções não enunciadas aqui e que consistem em: passar o sapato num forno após o acerto do sapato para retirar rugas que a pele possui; fazer reparações de pequenos defeitos; lavar as solas e colocar na linha; tirar os sapatos das formas.

As entrevistas desenrolaram-se num período de duas semanas. Os trabalhadores eram libertados do seu trabalho para o momento da entrevista, cuja duração era de, sensivelmente, quarenta e cinco minutos.

4.4.1. Resultados das Entrevistas

Da análise das entrevistas, sobressaem alguns dados que, reforçam o nosso primeiro diagnóstico da necessidade em considerar especificamente a organização de acções de prevenção das perturbações músculo-esqueléticas, confirmando quanto estas constituem um bom revelador, na actividade do calçado em Portugal, da fonte de sofrimento. Contudo percebemos que os momen-

tos da entrevista eram permeados por alguma inquietação dos entrevistados que nos pareceu estar relacionado com o tempo despendido para a entrevista que lhes retirava tempo para cumprirem os objectivos de produção – a empresa autorizou a participação dos trabalhadores mas não lhes retirou as tarefas. É, neste sentido que receamos não ter obtido informações mais completas para dar resposta aos nossos objectivos.

Optamos aqui por uma apresentação do conteúdo dessas entrevistas organizado em três tempos: primeiro, uma síntese dos comentários formulados pelo conjunto dos trabalhadores da produção (F, G, H, I, J, L no quadro 16); a seguir uma síntese das apreciações emitidas pelo pessoal de chefia (A, B, C, D, E no quadro 16); e finalmente uma sistematização das auto – avaliações dos riscos emitidos pelos trabalhadores da produção.

4.4.1.1. Síntese dos comentários dos trabalhadores de produção

O sector da montagem é considerado, por alguns trabalhadores, um sector muito importante na empresa junto com o acabamento porque o produto, isto é, o sapato sai quase pronto - *“é donde sai mais acabado, tem de ser com mais qualidade e dali para a frente pouco mais”, “sem o sector não se montava o sapato, só se fabricavam gáspeas”*. Outros entrevistados pensam que é por dar mais produção à empresa que o torna relevante. Embora haja quem referira que o trabalho no sector da montagem é *“mais bruto”, “as pessoas falam mais alto, talvez por causa do ruído”* sendo que é o sector da empresa onde existe, segundo os operadores, mais ruído, cheiros de cola, *“enfim, mais agressivo”*.

Cada linha fabrica os seus próprios modelos, daí que haja linhas mais difíceis que outras, decorrentes dos modelos que fabricam. Aliás é interessante notar a variabilidade das respostas relativamente ao trabalho difícil no sector da montagem. Enquanto um entrevistado refere os modelos *lay* e *Picnic* outros acham que trabalho difícil é colar solas, montar, virar a canastra (anexo 7, quadro 3)

Aliás, os trabalhadores elegeram como difícil de aprender a tarefa de colar solas, cardar em baixo o sapato todo numa máquina, montar e fresar; contudo,

pôr cola em sapatos de camurça de cor muito clara exige segundo os mesmos muita delicadeza porque se sujam e estragam-se com muita facilidade.

Um montador refere que faz muitos trabalhos (polivalência) e, por isso, *“vou para onde é preciso e gosto de ir”*, considerando que assim não é tão monótono.

Um outro operador de montagem refere que o trabalho tem aumentado desde que iniciou no posto de montador: *“de 16 carrinhos passámos para 19, o que implica mais repetição do trabalho. A partir desse momento começámos a fazer sempre aquele trabalho, que começa a esgotar as pessoas a partir de um certo tempo. Sinto-me mais «stressado». A cabeça cheia. Dores nos pulsos, levaram-me para o seguro – os pulsos desgastaram-se. Fiz fisioterapia”*.

O trabalho de montador é considerado um trabalho **monótono** *“porque é sempre o mesmo, repete-se sempre o que se faz”*. Também existem peles difíceis de manusear, sendo fornecidas luvas (feitas na empresa) para proteger as mãos. Segundo um trabalhador *“(…) com luvas ou sem elas uma pessoa acaba por se aleijar nas mãos porque faz muita força a esticar a pele. Além disso a luva não dá jeito porque deixa escorregar a pele. Por isso as tirei porque considero que não me protegem”*.

A tarefa de colar solas exige **“visão”**, segundo um trabalhador, porque é um trabalho que tem de estar muito *“certinho”*, exige, por isso, **concentração**. Mas refere que *“sente por vezes um cansaço nas pernas, que está relacionado com a coluna”*. Esta função é claramente considerada de trabalho difícil, que exige atenção tendo um operador referido que *“há dias em que é muito cansativo”*. Também o cheiro da cola é referenciado porque *“por vezes é mais intenso que o habitual e causa **dores de cabeça**”*, como cita uma trabalhadora. A **posição é de pé**, relata a mesma trabalhadora, *“movimento-me um bocado para ter um bocado de circulação e o que me ajuda são as reparações, que para ir lavar as solas, dou uma «voltinha»”*.

O contexto que envolve a tarefa de colar solas agrupa factores de risco do tipo **trabalho repetitivo e monótono**, constrangimento de tempo, atenção e postura que são desencadeadores de mecanismos fisiopatológicos originadores de

PME, como aponta Bellemare et al. (2000) no seu modelo de perturbações músculo-esqueléticas subjacente à intervenção ergonómica.

A tarefa de virar a canastra é uma actividade que também requer atenção, sendo que é considerado custosa e demora tempo, *“empata muito”*. É considerado pelos trabalhadores um trabalho delicado, *“a mão tem de ser «certinha»”*, podendo ser **perigoso**, por utilizar material de lixa em máquina rotativa. Outro trabalhador conta que *“o trabalho que faço é muito igual, muito repetitivo, muito rápido, com muito pó, muito cansativo e com muito ruído. É difícil sair da máquina para ir a algum sítio porque tem de se estar sempre a andar para a frente para não atrasar o trabalho”*.

Houve ainda um trabalhador entrevistado que referiu que o aborrecia nunca estar sempre no mesmo sítio, andar sempre de um lado para o outro, ou a caridar ou a montar ou a fresar. *“Tem dias que chateia porque passo 3 ou 4 vezes por trabalhos diferentes. Um dia de trabalho é quase um ano...”*.

Quanto à tarefa de coser solas trata-se de um trabalho **delicado** e que apresenta **dificuldades**, nomeadamente em **dar a produção**. *“Quem cose solas (costura falan) devia ter um prémio bastante bom”* refere um entrevistado. A máquina provoca ruído e conta uma trabalhadora, *“ao fim do dia sinto um zumbido dentro da cabeça e um bocadinho cansada”*.

4.4.1.2. Síntese dos comentários do pessoal da chefia

Da análise das entrevistas com elementos da chefia verificamos que o sector da montagem é realmente um sector de alguma complexidade e exigente. Expressões referidas pelos entrevistados dão disso conta, nomeadamente: *“é aí que se detectam a maior parte dos erros”*; *“de muito risco pela utilização de fresas, lixadeiras e colas”*; *“são problemas o ruído, o calor e a avaria de uma máquina que impede a produção de avançar”*.

Há quem refira ser difícil gerir o sector da montagem - é, por quem sabe, um sector diferente dos outros, no sentido em que há uma marcação de cadência diferente dos outros sectores. A actividade produz-se em linha de montagem e

daí que a engrenagem só funciona se todos os operadores se articularem nesse sentido. A organização do trabalho no sector da montagem está sujeita a diversos factores que são constrangedores - *“tem operações tão rápidas que não dá tempo de reflectir muito”*.

As chefias consideram que os seus principais objectivos consistem na produção de qualidade e quantidade de sapatos e expressam-no da seguinte maneira: *“fazer com que as pessoas trabalhem com qualidade e que tenham trabalho para serem produtivas”, “controlar a qualidade do sapato e depois a quantidade de sapatos que têm de sair ao fim do dia (800 pares)”*.

No entanto para que se atinjam estes objectivos parece-nos que tendo em conta os problemas inerentes ao próprio sector, a existência de pressão de tempo parece estar subjacente e interferir nas relações interpessoais. Fica visível esta argumentação pelas manifestações dos entrevistados que consideram problemas do sector lidar com as pessoas - *“ralho porque as coisas não estão bem feitas. Um dia fazem duma maneira, outros dias fazem de outra”; “chamo a atenção mas tenho de voltar a passar e voltam a fazer a mesma coisa”*.

Quanto às formas de ultrapassar estes problemas verbalizados, um chefe frisa que só um controle apertado sobre os operadores pode resultar - *“controlar mais, andar em cima deles (...)”*, um outro pensa que mais importante é ter em atenção o trabalho que os operadores realizam *“porque, por vezes, estragam os sapatos, ou seja, o pessoal distrai-se e estragam-nos”*, mas um outro refere - *“Dar tempo á adaptação do trabalhador e dar-lhe um posto de trabalho mais ao seu gosto”* (anexo 7), o que revela já outra postura - embora pareça minoritária.

4.4.1.3. A auto-avaliação dos riscos pelos trabalhadores da produção

Como verificamos numa análise global inicial, os operadores da montagem pertenciam a postos de trabalho chave no sector e qualquer um deles, como vimos, rodeado de factores de risco para a saúde (conforme quadro 16).

Organizamos esta outra análise das entrevistas aos operadores da montagem tendo em conta o contributo de Oddone (1999) cujo trabalho desenvolvido nos anos 60 na Itália fez emergir quatro grupos de factores nocivos que passaram a estruturar a maioria das intervenções associando os trabalhadores ao estudo das suas condições de trabalho e dos efeitos dessas sobre a sua saúde. Na perspectiva de Oddone, pede-se então aos operadores para referirem as imagens que lhes vinham ao espírito quando se escolhe uma casa (ex. a temperatura, a luminosidade, o ruído, a humidade, a ventilação); quando pensam na fábrica (ex. as poeiras, os gases, os fumos, os vapores); quando pensam na fadiga física (a tradicional devido à actividade física). Assim, e ainda quando são referidas todas as outras formas de cansaço (ex. a monotonia, a ansiedade, a repetitividade, os ritmos excessivos, a responsabilidade) tal como Oddone consideramos essas quatro grandes categorias de factores de risco para a saúde dos operadores para avaliar a sua respectiva importância nos discursos que recolhemos das entrevistas:

- 1) Os factores de risco gerais – que advém das condições gerais da empresa: o ruído, a temperatura, a humidade... - (posteriormente designado de factor 1).
- 2) Os factores de risco próprios ao trabalho industrial: cheiro da cola, poeiras... - (posteriormente designado de factor 2).
- 3) O cansaço físico – que resulta da actividade física – (posteriormente designado de factor 3).
- 4) Todos os outros tipos de cansaço – devido a causas diferentes da simples actividade muscular: monotonia, repetitividade, ritmos excessivos, ansiedade, relações interpessoais difíceis... – (posteriormente designado de factor 4).

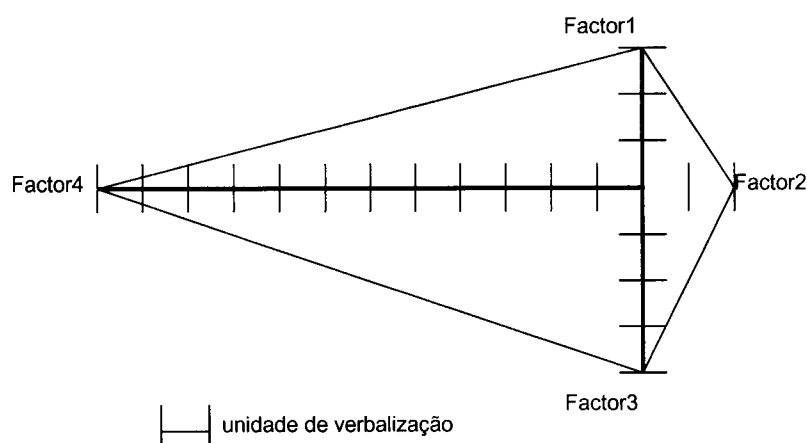
Conforme podemos observar pelo quadro 17, para os cinco postos de trabalho analisados através dos discursos dos trabalhadores entrevistados e nos quais operam, são referidos todos os factores de risco atrás enunciados. Contudo destes realça-se a importância das referências feitas a “todos os outros tipos de cansaço”, claramente predominantes em todos os postos de trabalho e assinalado várias vezes por cada trabalhador.

QUADRO 17					
ANÁLISE DOS RISCOS REFERIDOS NAS ENTREVISTAS PELOS OPERADORES DE MONTAGEM					
	POSTO DE COLA	COSTURA FALAN	MONTADOR	COLA SOLAS	CARDAGEM
FACTOR 1				Exigente em visão e concentração	Ruído
					Não usa bata porque é muito quente
FACTOR 2	O cheiro causa dores de cabeça				Poeiras
FACTOR 3	9 horas por dia na posição de pé		Por vezes a pele é difícil de manusear	Cansaço das pernas	
			Luvas de protecção das mãos não protegem do esforço que se faz e não dão jeito porque deixam escorregar a pele		
FACTOR 4	Cansativo (alguns dias)	Zumbido na cabeça no final do dia e cansaço	Trabalho monótono e repetitivo		Monótono e repetitivo
	Mal estar em termos de relacionamento e do próprio trabalho	Existem dias que não faz quase nada e sente cansaço	Existência de modelos difíceis		Cansativo
			Stress, cabeça cheia, dores nos pulsos		Não pode abandonar a máquina
			O trabalho tem aumentado		A passagem por 3 ou 4 postos diferentes num mesmo dia é aborrecido

A figura 7, representa de outro modo a importância atribuída aos diferentes factores de risco referidos e realça melhor o peso das queixas relacionadas com o

factor de risco 4, enquanto que as outras dimensões foram verbalizados menos vezes.

Figura 7 – Factores de risco dos postos de trabalho



Em síntese, os factores de risco para a saúde realçados por esses trabalhadores vêm ao encontro do que refere a literatura face ao aparecimento crescente de perturbações músculo-esqueléticas que se enquadra nesta categoria de Oddone de “todas os outros tipos de cansaço” e que parece típico da evolução do trabalho industrial e dos seus efeitos na saúde.

No sector do calçado e na empresa em questão, parece claro que as condições de trabalho também não melhoraram: os ritmos de trabalho elevaram-se e os prazos tornaram-se mais rigorosos somando-se estes constrangimentos aos antigos. O trabalho tornou-se complexo e intenso, fragilizando os indivíduos psicológica e fisicamente, manifestado por queixas ligadas a dores dorsais, a fadiga em geral, ao stresse (Chaumon, 2003).

4.5. Fase 4 – Análise da Actividade no Sector da Montagem – Estudo de quatro postos de trabalho

As fases já realizadas no âmbito deste segundo estudo e o teor das conclusões a que chegamos justificaram uma análise mais precisa e mais concreta da actividade dos operadores. Obviamente, não podíamos pretender a exaustividade

nesta etapa: optamos por isso, pela linha de fabricação do modelo “canastra” por termos compreendido, pelas entrevistas realizadas na fase anterior, ser um modelo cujas características o torna mais exigente que outros e, conseqüentemente, mais difícil a sua fabricação e susceptível de merecer cuidados particulares numa eventual intervenção de melhorias das condições de trabalho.

Tendo obtido, por parte dos responsáveis da empresa, a autorização para permanecer no atelier de produção sem limite de tempo, começamos por observar no seu todo, duma forma geral, a linha de montagem que fabrica a “canastra” – privilegiando assim as “observações abertas”, recolha de factos e de acontecimentos visíveis que, inscritos na sua dimensão temporal, permitem compreender como o trabalho se estrutura (Rabardel et al., 1998). Optamos, então por observar durante sensivelmente uma hora por dia mas prolongando no tempo (durante três semanas) de modo a serem mais vezes e menos tempo diário o que perfeitamente um total de quinze horas de observação.

Na altura das nossas observações esta linha contava em média, com a colaboração de 21 trabalhadores, distribuídos pelos postos de fabricação deste modelo, que consistem em montar, dar cola na canastra, virar a canastra, pregar a traseira do sapato, aquecer o sapato para tirar as rugas, cardar, dar a primeira camada de cola no sapato, solas e segunda camada de cola, colagem da sola, limpar o sapato e finalmente tirar as formas.

Todavia, as entrevistas realizadas na fase anterior acabaram por dirigir a nossa observação para 4 postos mais específicos (postos de montar, virar, cardar e colar o sapato de canastra) por se terem revelados mais problemáticos.

Sustentaram então as nossas observações mais sistemáticas o estudo de alguns métodos utilizados por certos ergónomos de forma a avaliar o grau de carga das posições e movimentos e passamos a check-list “Kemmlert e Kilbom” (D’Hertefelt, Bentein & Willocx, (1996), aos trabalhadores dos postos seleccionados o que vai ser apresentado à frente.

Recorremos também ao registo fotográfico (após a obtenção da autorização das pessoas e do director da empresa): embora seja um registo estático e com algumas limitações inerentes a esta técnica, permite compreender as posturas

utilizadas pelos trabalhadores e perceber a mobilidade articular utilizada na actividade.

4.5.1. Uma visão de conjunto

Desde o início que a nossa observação se dirigiu, não só para os factores do ambiente, como e sobretudo, para a postura exercida pelo trabalhador, o trabalho estático e o trabalho dinâmico, as deslocações, a realização de diferentes gestos e os grupos musculares solicitados.

As observações abertas não têm o mesmo objectivo das observações sistemáticas: são de outra natureza, e realizam-se na fase dos primeiros contactos com a situação que se vai analisar, recolhendo todos os dados que são visíveis nas situações ou referidas pelas pessoas (Rabardel et al., 1998).

Nesta primeira fase, observamos (num total de cinco horas de observação), que de uma forma geral, o trabalhador dispensa muita atenção ao que está a fazer e não é qualquer motivo que o faz distrair. A **minúcia**, exigindo uma forma particular de atenção, caracteriza certas das tarefas onde convém o trabalhador observar detalhes muito finos (execução de trabalhos de precisão, ou detecção de defeitos pouco perceptíveis, por ex.).

Pareceu-nos desde logo um **factor importante de carga mental**, pelo esforço exigido de coordenação de precisão manual e acuidade visual que necessitam de uma mobilização intensa da consciência e do corpo.

Mas não podemos deixar de referir aqui o ruído muito intenso logo que se abre a porta de acesso à nave: até nos provocou uma sensação de incómodo tal que tivemos vontade de usar os auriculares. No primeiro dia experimentamos não os usar e, de facto, fomos habituando ao barulho, dado que o tempo que permanecíamos na empresa não exigia protecção auricular, e dispensava o seu uso.

Convém lembrar quanto o **ruído** pode ter repercussões no organismo da pessoa: não só ao nível do sistema auditivo mas também por intermédio do sistema nervoso vegetativo podendo aumentar as incidências psicológicas, provo-

cando modificações do carácter ou do comportamento, nomeadamente a ansiedade e a agressividade. Mas o ruído pode também ter um efeito negativo sobre a qualidade e o rendimento do trabalho, por provocar uma diminuição da atenção e, por consequência, uma baixa da performance.

4.5.2. Especificidades dos quatro postos de trabalho

Utilizamos a técnica fotográfica por acharmos útil, como de resto a literatura também o refere, em situações de trabalho relacionadas com o uso do corpo: nesses casos, “uma imagem pode por vezes ser mais falante que várias páginas de texto.” (Rabardel et al., 1998:149, tradução livre) Na situação concreta da nossa análise, a fotografia também contribui no sentido de ilustrar os resultados a que vimos chegando com os diversos procedimentos adoptados.

Em suma, as fotografias sendo uma prova visual e demonstrativa, permitem observar uma situação característica, da relação entre o envolvimento corporal do trabalhador e a sua actividade de trabalho. É o que registamos relativamente aos quatro postos de trabalho que procuramos analisar.

1. Montar o sapato

Assim as fotografias 1, mostram quanto as posturas do montador de sapato do tipo “canastra” exigem esforço muscular: é visível a tensão/contracção muscular que o trabalhador exerce e envolve, sobretudo, os músculos da coluna dorsal alta e cervical, do ombro, do braço, do antebraço e da mão. A posição é sempre de pé e os movimentos que são repetitivos incidem na articulação do ombro, do cotovelo e do punho.



Fotografias 1 – Montagem do sapato “canastra”

A tarefa aqui executada é a designada de “Montar o sapato – Canastra”. Esta tarefa é constituída pelas seguintes operações:

- meter o sapato no forno;
- agraçar o cambrião na forma (só este modelo é que se agraça);
- meter o sapato na forma;
- colocar o cordão que estica a língua e aperta;

Para o desempenho desta tarefa é atribuído um ciclo teórico de 1.85 minutos por par. Tivemos oportunidade de observar um montador com três anos no ofício a executar um par em 0.45 segundos: mas além da experiência o tempo de execução depende do modelo e da própria pele do sapato.

Notar-se-á que nos ciclos teóricos estão estimados as interrupções para pausa.

2. Virar a canastra

Nas fotografias 2 e 3, embora representem gestos do posto “virar a canastra”, o que de facto a operadora executa é martelar a canastra que é a quarta operação. As imagens em questão também ilustram a tensão/contracção muscular exercida pela trabalhadora sempre em posição de pé. Os músculos envolvidos são idênticos ao do trabalhador do posto anterior e as articulações solicitadas

executam os movimentos á custa de muita tensão e força e são sobretudo as da mão, do punho e do cotovelo.



Fotografia 2 – Virar a “canastra”



Fotografia 3 – Virar a “canastra”

Esta tarefa é constituída pelas seguintes operações:

- aquecer o sapato;
- virar a pele do sapato;
- esticar a parte de trás com o alicate;
- martelar;
- passar na máquina rotativa para martelar a canastra;
- martelar novamente;

Para o desempenho dessas operações a operadora utiliza um alicate, um martelo, um espeto e uma espátula, bem como uma máquina rotativa;

Neste caso é-lhe atribuído um ciclo teórico de 3.80 minutos por par de sapato.

3. Cardar a canastra

As fotografias 4 representam momentos na actividade de cardagem do sapato. A posição também é de pé, podendo-se observar o esforço de contracção muscular dos músculos adjacentes às articulações que originam os movimentos: do braço, do antebraço e do punho. Salienta-se na imagem da direita a abdução do punho atingindo o limite da mobilidade, notando-se esforço nesse sentido.



Fotografias 4 – Cardar a “canastra”

Esta tarefa é constituída pelas seguintes operações:

- cardar à frente, atrás, dos lados;
- medir a altura em toda a volta do sapato (à frente, dos lados e atrás);
- limpar o sapato;

E neste caso o ciclo teórico é de 1.05 minuto por par de sapatos.

4. Dar cola nas solas

As fotografias 5 são ilustrativas do posto da cola cuja postura também é a pé e como pode ver-se na imagem da direita o membro superior esquerdo tem de ficar o mais possível imobilizado para que a operação seja eficaz. Ora esta

permanência em contracção estática é conhecida por provocar cansaço e desgasta as estruturas musculares.



Fotografias 5 – Dar cola nas solas

Nesta tarefa, trata-se de pôr a primeira camada de cola, o que consiste em dar cola na sola a toda a volta e no meio, primeiro atrás; depois à frente e no meio; Por isso, a trabalhadora vira o sapato na mão para executar a tarefa.

O ciclo teórico é neste caso de 0.90 minutos.

É de acrescentar aqui que os trabalhadores ocupam estes postos normalmente em permanência, não alternando com outro posto. No entanto, por razões de organização do trabalho, podem mudar de posto para resolver problemas considerados de urgência para o processo de fabrico.

Convém igualmente lembrar que o horário de trabalho é das 7.30 às 12.00, com uma pausa de 10m, reiniciando às 13.00 e terminando às 17.15m sem

pausa durante a tarde. Muitas vezes o trabalhador dá duas horas extras após este horário. Outras vezes ainda o convidam para trabalhar no sábado.

Como já tem sido assinalado, o trabalho, na linha de montagem, é em cadeia: as peças em que o trabalhador intervém, apresentam-se por isso de maneira temporizada, tendo o trabalhador como vimos uma duração determinada para efectuar a sua tarefa, acarretando qualquer atraso, perturbações a jusante.

O trabalho aqui é obviamente repetitivo, na medida em que as operações bem determinadas, mais ou menos numerosas, se reproduzem de maneira regular e frequente.

Enfim, como vimos igualmente, o trabalho desenvolve-se na postura ortostática, envolvendo músculos do tronco, ombro, braço, antebraço e mãos podendo claramente ser fonte de fadiga e de aparecimento de perturbações músculo-esqueléticas (perturbações vertebrais e articulares). (Guérin et al., 2001).

Notar-se-á que a existência de pausas pode constituir um factor importante, por permitir descansar e recuperar de uma organização do trabalho cujos riscos são evidentes para o equilíbrio da saúde dos operadores: as interrupções a meio do dia de trabalho constituem uma das formas de “lutar contra a fadiga que pode resultar da monotonia do trabalho, dum esforço demasiado mantido da atenção, dum esforço físico considerável ou de ambientes desfavoráveis (barulho, temperatura, etc.)” (Guélaud et al., 1975:176, tradução livre).

E é verdade que há empresas que não só prevêm pausas mas promovem nessas pausas aulas de alongamento (ginástica laboral): para contrariar as posturas exercidas pelo trabalho repetitivo e monótono, prevenir as lesões músculo-esqueléticas e diminuir o sofrimento, as trabalhadoras duma empresa de confecção em Portugal, fazem exercícios durante aproximadamente seis minutos.

Mas este tipo de intervenção, obviamente, abre o debate de saber se, face aos problemas diagnosticados, trata-se de adaptar o ser humano ao trabalho – ou pelo contrário, conceber a actividade profissional respeitando o equilíbrio dos trabalhadores.

4.5.3. Aplicação da Check-List “KEMMLERT & KILBOM”

Utilizamos este instrumento para salientar melhor certos factos relacionados com o aparecimento de perturbações músculo-esqueléticas: constituído por 17 factores de risco específicos para 5 partes do corpo, tem igualmente em conta vários aspectos da organização do trabalho e das condições do trabalho físico (ver anexo 8).

Esta check-list foi construída em meados dos anos 80, para detectar as causas das lesões músculo-esqueléticas, tendo-se constatado que estas representavam já mais de 20% das lesões ligadas ao trabalho (D’Hertefelt, Bentein & Willocx, 1996, tradução livre).

Aplicamos a check-list aos quatro trabalhadores dos quatro postos de trabalho em análise – ao(s) trabalhador(es) que montam o sapato, viram a “canastra”, cardam o sapato e executam a primeira camada de cola. Durante o turno de trabalho os trabalhadores deixavam os seus postos de trabalho por um período de sensivelmente 45 minutos para responderem às questões contidas na check-list “Kemmlert & Kilbom.

4.5.3.1. Resultados da aplicação da check-list “Kemmlert & Kilbom”

Os resultados que se apresentam provêm da aplicação da check-list aos quatro trabalhadores do sector da montagem referidos no ponto anterior (quadro 18).

Para construir o quadro consideramos as dores e sua caracterização bem como os locais da dor apontados pelo trabalhador. Neste sentido, realçamos também as limitações que as mesmas produziam no trabalhador no que concerne à amplitude de movimentos e às características da actividade referida pelo próprio.

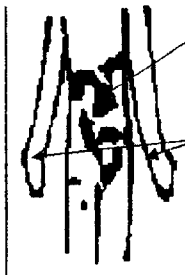
É assim que como se pode observar pelo quadro abaixo representado, as **dores** estão presentes em todos os trabalhadores inquiridos e parecem efectivamente relacionar-se com o tipo de actividade que desenvolvem, os constrangimentos físicos ou técnicos mas igualmente organizacionais e sociais.

Para melhor enquadrar estas referências identificamos o trabalhador relativamente ao posto que ocupa e à permanência no mesmo.

De referir ainda que, neste caso como na maior parte das empresas actualmente, fruto das evoluções de mercado e do processo de globalização ditada pela competição e pela rentabilidade a introdução de mudanças na organização decorreu sempre da necessidade de respeitar prazos de entrega mais curtos, reduzindo-se em consequência os ciclos de produção, e exigindo também frequentemente um alargamento das suas competências e consequente polivalência (Sandrine, 2001). Esta conjuntura desencadeia no trabalhador uma pressão acrescida sobre o rendimento e sobre a qualidade do trabalho, conduzindo naturalmente a mais queixas de fadiga, como refere uma trabalhadora: *“(...) para dar a produção, tenho de fazer esforço, tenho de andar mais um bocadinho depressa. Se, se anda lentamente a produção vai-se abaixo”*.

QUADRO 18 - RESULTADOS DA APLICAÇÃO DA CHECK-LIST "KEMMLERT & KILBOM"

Trabalhador que monta a "canastra"
Há dois anos na empresa
Sempre montador



Dor com "picadelas" quando "dá muita produção";

Dor com "picadelas", à noite e no dia seguinte, de manhã. Melhora com a pausa de fim-de-semana. "Pulsos fracos"

Trabalho repetitivo e prolongado, com carga dorsal, inclinado para a frente. Não tem possibilidade de interromper o trabalho para fazer pausa, para não colocar em risco a sua produtividade.

A tarefa também é executada com movimentos enérgicos do antebraço e da mão.

Presença de calor proveniente do forno e do ambiente, "uma pessoa entra às 13:00 e chega às 13:30 todo a escorregar".

O barulho é muito, mas não usa protecção, "já usou, mas era pior. Chegava ao fim do dia e tirava porque lhe parecia que não ouvia nada".

Trabalhadora que vira a "canastra"
Em formação
Montava sandálias



Dores que passam com o repouso, isto é quando está em casa. Quando pára, dorme-lhe, causando desconforto



Desenvolve muito esforço na máquina rotativa, ao passar o sapato com movimentos enérgicos para endireitar a pele, alisar a parte interna do sapato para este ficar bem colado.

Trabalha na presença de vibrações e com calor, sobretudo à tarde e no verão. Não usa protectores auditivos porque o ruído não a incomoda.

Este trabalho exige-lhe muita atenção, tendo já de fazer esforço adicional para ver.

Trabalhador que carda o sapato
Há oito anos na empresa
Sempre foi cardador



Dores na região cervical, ombros e região dorsal alta, braços e dorso-lombar.

Ao elevarem a máquina a postura melhorou.



O trabalho é repetitivo, com movimentos enérgicos e rotações com o antebraço e a mão, adoptando posições desconfortáveis.

Por vezes, dores nos pulsos, impedindo-o de fazer os movimentos de flexão e hiperextensão do punho.

Não tem possibilidade de interromper o trabalho para pausa pela pressão da cadência da linha de produção.

Trabalha na presença de calor, ruído e vibrações inerentes à máquina de cardar. Usa protectores auditivos.

Trabalhadora executa a primeira camada de cola. Esteve sempre a colar.



Dores na face externa do antebraço e braço, mas "atinge-lhe mais o dedo", referindo-se ao polegar por estar sempre a carregar na pistola da cola. Mantém o braço em carga lateralmente sem apoio.



Repete frequentemente os mesmos movimentos. A mão está continuamente numa posição desconfortável

As pernas ficam cansadas pela postura rígida ortostática, "quase não nos movimentamos - é só fazer os movimentos de braços".

As (a partir dos n.ºs 7 e 8) e tratando-se de botas. Surgem queixas associadas nas zonas cervical, ombro e dorsal alta. queixas aumentam quando o tamanho do sapato aumenta

A mesa de trabalho foi adaptada a uma posição ergonómica

Não tem possibilidade de interromper o trabalho para pausa, pela pressão da cadência da linha de produção, impedindo-a, algumas vezes, de lanchar.

Perdeu o olfacto por trabalhar com colas. Trabalha na presença de calor: "tenho forno à frente, forno do outro lado da linha...".

Como tivemos a oportunidade de demonstrá-lo, a carga física do trabalho nestes trabalhadores é muito elevada por via da intensificação dos movimentos e das posturas constrangedoras.

Mas os efeitos desta carga física só podem ser entendidos se referirmos o ambiente globalmente pouco saudável com elevadas exigências de produtividade favorecendo no trabalhador um sentimento de **fadiga geral** que nos lembra – e dá todo o sentido – a distinção proposta por Dejours e Abdoucheli (1994) a propósito dos efeitos das condições de trabalho e das consequências da divisão técnica e social do processo produtivo.

5. DOS FACTORES DE RISCO E SEUS DETERMINANTES AO APARECIMENTO DE PERTURBAÇÕES MÚSCULO-ESQUELÉTICAS

Na perspectiva etiológica, as perturbações músculo-esqueléticas tem como origem vários factores, quer se trate do dorso ou dos membros superiores. Embora os mecanismos fisiopatológicos não sejam claros, os factores de risco que se colocam geralmente em causa, por este tipo de perturbações, são principalmente de ordem biomecânica: a força exercida, a postura, a repetição, as vibrações, as pressões mecânicas, o frio. O impacto de um factor de risco pode manifestar-se em diferentes lugares anatómicos e a afecção variar segundo a intensidade e duração (Bellemare et al., 2000). No entanto, é admitido na génese das perturbações músculo-esqueléticas, a presença de um factor psicossocial e não tem sido unicamente Dejours a realçá-lo (Haims e Carayon, cit. in Bellemare et al., 2000; Daniellou, 1999).

Com uma abordagem que lhe é específica, Daniellou (1999) aponta também, as perturbações músculo-esqueléticas como sintoma de patologia organizacional quando o pessoal de chefia directa recebe ordens que têm de transmitir aos operários, sem ter possibilidade de expor à direcção as dificuldades do dia-a-dia a fim de serem encontradas soluções de meio termo. A violência, que resulta da complexidade destas relações é frequentemente associada ao aparecimento de PME quando os quadros superiores e a direcção da empresa “têm

pouca margem de manobra”, por pertencerem, por exemplo, a uma multinacional.

O caso da empresa analisada no âmbito deste segundo estudo parece também ser um bom exemplo deste tipo de dinâmica.

Podemos então concluir no seguimento das análises do REAL da empresa em questão, que tem sido possível distinguir os principais determinantes no desenvolvimento de PME: físicos, organizacionais e sociais.

Mas analisar o REAL não deixa o investigador indiferente e neste caso, conduziu-nos a querer inventariar algumas possíveis sugestões que visam a prevenção desses problemas.

Já referimos as propostas feitas no sentido de uma flexibilidade na afectação aos postos de trabalho, para evitar que os mesmos tecidos do membro superior sejam continuamente solicitados, por gestos repetidos e pela frequência com que os executam. Mas é claro que este facto exige, à partida, formação multifacetada aos trabalhadores para estarem preparados para vários postos o que nem sempre corresponde a estratégias de recursos humanos praticadas na empresa.

Também a flexibilidade nas pausas permitindo-as espontâneas, quando os trabalhadores sentem incómodo ou desconforto, pode favorecer a cicatrização de micro-lesões, evitando o seu agravamento (Daniellou,1999).

Aliás Gollac & Volkoff (2000), referem que a diminuição do tempo de pausas informais é particularmente prejudicial e que a tensão, provocada pela pressão temporal, joga, por si só, um papel no aparecimento de patologia. Os mesmos autores referem que, se nos anos 80 e 90, o trabalho repetitivo, explicava por si só a “epidemia” de PME consideram-se hoje um sinal de intensificação do trabalho⁵¹em que o stresse é consequência directa da intensidade do trabalho, e uma agressão ao organismo, provocada pela pressão temporal (Gollac & Volkoff, 2000).

Ao longo do nosso trabalho empírico foi sendo efectivamente referido pelos trabalhadores a existência de tarefas que exigiam cada vez mais a manutenção

⁵¹ A intensificação do trabalho é um processo que conduz a realizar as mesmas operações mais vezes por unidade de tempo.

da atenção: a agressão representada pelos constrangimentos de tempo agrava então o que a actividade em si exige no uso do corpo, reagindo o organismo por uma contracção exagerada dos músculos, uma rigidez que causa dores e posturas sentidas como mais penosas ainda (Laville cit. in Gollac e Volkoff, 2000).

Mas, neste contexto empresarial, como sugerir uma inversão das estratégias de gestão dos recursos humanos?

São, na verdade, situações que justificam dar todo o lugar às instâncias representativas do pessoal, tendo nomeadamente como referência a Comissão de Higiene, Saúde e Segurança no Trabalho: a participação dos trabalhadores permite debater diferentes soluções pondo em evidência as vantagens e inconvenientes por aqueles que são chamados a pô-los em prática.

Contudo, a fragilização do sindicalismo no sector do calçado em Portugal compromete este tipo de evolução tanto mais que, como vimos, os problemas de PME são problemas que tocam a gestão da empresa. Aliás é por isso mesmo que Daniellou (1999:37) optou para estratégias que denomina de “formação da vontade”, onde os actores-chave da empresa (directores, quadros, representantes do pessoal, médico do trabalho) são progressivamente persuadidos que se trata duma questão estratégica, de uma mais valia para a sobrevivência da empresa.

Trata-se de acções de formação nas empresas globalmente orientadas para uma primeira sensibilização à prevenção dos riscos, onde se inclui a temática das PME. Mas não assentam no modelo tradicional de formação: não são fornecidos “menus” de conhecimentos destinados a fazer adoptar “boas práticas” e privilegiam uma formação “na e para a acção”, articulada sobre a especificidade do contexto de trabalho de cada participante.

No mesmo sentido, Teiger & Frontini (1996) já têm apontado o que chamam duma terceira via na concepção de programas de formação, em que a actividade reflexiva na acção tem um lugar preponderante, pela mais valia que introduz na capacidade de prevenção dos riscos profissionais.

A formação preconizada centra-se então na análise do trabalho destinando-se aos vários actores da empresa (trabalhadores e seus representantes, médico

do trabalho, engenheiro de segurança, etc.), potencialmente implicados nas transformações das situações de trabalho com riscos.

É de realçar também que o envolvimento dos diferentes actores neste tipo de processo pretende dar resposta às dificuldades que o trabalhador encontra, reconhecer o seu sofrimento e dar-lhe um sentido, com todas as consequências que isso implica, na construção da sua identidade (Selma, 2000).

Todavia, obviamente são percursos de intervenção frágeis e que, provavelmente, exigem um acompanhamento atento por parte dos parceiros sociais da empresa. Mas constituem sem dúvida uma alternativa a estratégia frequentemente usada pelos serviços de saúde para dar resposta à dor e ao sofrimento do trabalhador, medicamentando-os: “A medicamentação da dor reduz a capacidade que possui todo o indivíduo de se afirmar face ao meio e de tomar a responsabilidade da sua transformação (...) a medicamentação progressiva da linguagem da dor, da resposta à dor e do diagnóstico do sofrimento passa por determinar as condições sociais que paralisam a capacidade pessoal de suportar a dor e por, consequência, de a transformar” (Illich, 1975:134, tradução livre).

Esta análise emitida por Illich há quase 30 anos assenta hoje na visibilidade que temos da não compreensão do sofrimento ligado ao trabalho, deslocando-se o problema da sua origem (medicamentando-o), favorecendo um processo não sadio no trabalhador, de não transformação do seu sofrimento, impedindo também, de se transformar ele próprio, no trabalho, pondo em risco a construção da sua identidade e consequentemente a sua saúde.

6. CONCLUSÃO

Este segundo estudo centrado no REAL de alguns dos nossos sujeitos iniciais tem sido “uma confrontação com um caso” (Chapanis cit. in Falzon, 1998) e recorreu-se de modo privilegiado a certos princípios metodológicos da ergonomia.

Deu-se deste modo visibilidade às condições de trabalho numa empresa de fabrico de calçado em Portugal, tendo-se encontrado os factores de risco e suas determinantes no aparecimento de perturbações músculo-esqueléticas. Podemos provavelmente falar aqui de perturbações “infra-patológicas” por estarem antes “da situação de doença” – pelo menos de uma doença reconhecida como tal.

Para a ergonomia, as perturbações ditas “infra-patológicas” a que nos referimos (dores, mal-estar, desconfortos, etc.), são objectos de, e para, análise e indicam intervenções possíveis nas situações de trabalho.

Para a epidemiologia, aquelas são “sinais” que significam o resultado da medida das relações entre as variáveis de carácter estatístico.

Subjacente a essas abordagens temos então concepções de saúde diferenciadas.

A concepção de saúde, em ergonomia, não se limita à ausência de doença como a OMS durante tanto tempo preconizou. Tomando a actividade como central, as concepções de saúde, em ergonomia, são mais amplas.

No exercício da actividade de trabalho, um operador tem de responder às exigências variáveis numa tarefa, num quadro espacial rígido e mantendo uma produção estável em quantidade e qualidade. Deste modo, funciona num sistema de regulação, em que se torna pertinente, por um lado o afastamento entre os pedidos imediatos da tarefa e o desempenho realizado e, por outro, o estado das funções psicofisiológicas que permitem assegurar este desempenho e o custo do seu funcionamento (Teiger, 1977). Para tal, o operador exerce um controlo sobre o efeito da acção e sobre os modos da sua realização, usando os meios de que dispõe que, não é senão, o seu próprio corpo.

Perfila-se então o que consideramos uma concepção de saúde num paradigma de microregulação e adoptando um conceito de saúde, em que o equilíbrio está subjacente na análise da actividade como processo de regulação (Laville, cit. in Volkoff 2002), sendo a saúde um estado de equilíbrio a atingir, em profunda evolução, onde as alterações e sofrimentos são suficientemente compensados (Dejours, 1995b).



As características metodológicas deste estudo prenderam-se com o facto de que uma intervenção ergonómica se desenvolve no seio duma empresa e o diagnóstico ergonómico é feito sobre uma situação que existe e se liga a uma árvore de várias causas (Daniellou cit. in Volkoff 2002). A actividade é o lugar de integração dos constrangimentos de trabalho e da saúde, permitindo a sua análise, identificando “as redes, a combinação de fontes de riscos, mas também como o operador gere ou não os riscos, mesmo fazendo a produção esperada, como as afecções à saúde modificam a sua actividade” (Laville, cit. in Volkoff, 2002:55, tradução livre).

Face ao REAL dos nossos sujeitos, esta abordagem conduzida na própria empresa, desde a preparação das análises até ao último reencontro com os operadores, é obviamente mais ambiciosa que a que se observa nos estudos epidemiológicos, para compreender a situação de trabalho, utiliza-se instrumentos de análise variados que, em triangulação, permitem compreender a sua complexidade e especificidade. Referimo-nos às observações da actividade de trabalho completada pelas verbalizações dos trabalhadores, à pesquisa de documentos da empresa, aos comentários dos responsáveis. Todos os actores implicados fazem parte desta investigação porque todos (ou quase todos), concorrem para a actividade do trabalhador.

Mas o nosso primeiro estudo centrou-se num “EU” e este se dedicou abertamente ao estudo do “REAL”, e “todo o procedimento metodológico é uma operação minuciosamente pautada segundo esquemas apresentando uma «homologia estrutural» com efectuações da própria teoria” (Lacomblez, 1982:162).

Todavia, e apesar do contributo essencial deste segundo estudo, o que nos interessa agora é de melhor perceber os limites do procedimento metodológico privilegiado no nosso estudo de caso e neste sentido, colocar-nos face ao problema das “condições externas” da pesquisa. Porque na verdade, a entrada numa empresa não é um processo de negociação fácil e, embora no nosso caso, não tivesse havido obstáculo, todo o nosso estudo foi sujeito a um controle por parte dos responsáveis da empresa e realizado com tempos e espaços (dias, horas, acompanhamento) determinados pela direcção.

Foi a razão do nosso terceiro estudo que, deliberadamente ultrapassou o nível da empresa – embora a experiência aí adquirida tenha sido indispensável para a evolução da nossa reflexão.

Capítulo IV

OS OUTROS: A ANÁLISE COLECTIVA DO TRABALHO

1. NO PERCURSO DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO

*As relações entre ciência e não ciência não se constróem
numa lógica da observação e da imposição de sentido,
mas numa lógica da escuta e da interpelação mutua.*

Correia, 1995

A perspectiva metodológica que privilegiamos no capítulo anterior, veio confrontar-nos com o “impasse” de uma abordagem própria a muitos especialistas da segurança e da prevenção dos riscos no local de trabalho, tendencialmente orientada para a “óptima utilização das capacidades do homem e da máquina para atingir o grau mais elevado da eficácia do sistema global” (Dejours, 1995a:29, tradução livre).

Assim, na abordagem que fizemos, também condicionada pelas condições “externas” em que acabamos por recolher a maioria dos nossos dados, ficou por analisar o vivido do trabalho daqueles que são muitas vezes conduzidos a dissimular dificuldades com as quais os confronta a experiência do real da tarefa.

Ora, como vimos o trabalho é precisamente o que os trabalhadores “acrescentam aos processos e à organização do trabalho prescrito para fazer face ao que não foi previsto e ao que por vezes não pode estar ao nível da concepção” (Dejours, 1998:74, tradução livre) e certos aspectos desta actividade reportam-nos não para uma gestão de eficácia, mas sim para a procura de um equilíbrio entre prazer e sofrimento.

Por isso, a partir da concepção comum da técnica, que tem em consideração um esquema figurativo traduzindo a interacção entre dois pólos - o **REAL** (ambiente, posto de trabalho) e o **EU** (Homem) – consideramos agora, com Dejours (1995a), que acabamos por deixar de fora um pólo fundamental, na perspectiva da intersubjectividade, que é o do «**OUTRO**»: porque, como o realçou Clot (2000) a actividade do trabalho é também “um eco da actividade dos outros”.

A opção metodológica que iremos então adoptar neste terceiro estudo – a da Análise Colectiva do Trabalho - considera que a relação com o trabalho não é exactamente técnica, cognitiva, ou física, mas sempre intersubjectiva, atravessada pelas relações com os outros, com o colectivo. A relação com a técnica é

pois sempre mediatizada pelas relações que podem ser hierárquicas, de solidariedade, de subordinação, de formação, de reconhecimento, de luta e de conflito, e neste sentido, também a organização do trabalho é uma relação intersubjectiva e uma relação social (Dejours e Abdoucheli, 1994).

O nosso interesse dirige-se então para a vivência subjectiva do trabalho e, o lugar deste, na “regulação psíquica dos sujeitos”. Neste sentido, entendemos que só estabelecendo uma relação intersubjectiva com os sujeitos, teremos acesso a esta realidade.

O espaço desta subjectividade não é, uma “caixa preta” cujos processos são inacessíveis à análise, como se afirmou durante muito tempo. Mas não sendo, na verdade, nem sempre visíveis e objectiváveis, expressam-se de maneira diversificada e peculiar como veremos mais à frente (Seligmann-Silva, 2003), contribuindo em material de pesquisa “sui generis”.

O nosso objectivo será, assim, através do acesso à palavra de grupos de trabalhadores do calçado, podermos obter um conhecimento da vivência no trabalho que acrescente a singularidade de serem os próprios trabalhadores a expressarem-no. Pensamos que esta abordagem será uma mais-valia na nossa análise da dinâmica prazer – sofrimento: a relação do EU com o REAL é sempre mediatizada pelas relações com os OUTROS nomeadamente porque ajudam ou impedem o (auto)reconhecimento do que a actividade no trabalho tem de específico. Trata-se por isso de algo central para que o sofrimento se transforme em prazer.

A dinâmica metodológica do processo de análise da actividade que passaremos agora a assumir pretende por isso favorecer a reflexão do sujeito mas também a do colectivo de sujeitos que escutam e produzem interpretações.

2. A ANÁLISE COLECTIVA DO TRABALHO (ACT) – UM MÉTODO DE ANÁLISE DA ACTIVIDADE DESCRITA

Sabemos quanto é difícil, no quadro do funcionamento duma empresa, o emprego de técnicas em que o objecto de estudo é o ser humano nas suas dimensões físicas, psicológicas e relacionais. E também que se é fácil obter um espaço/tempo para uma entrevista individual ou de grupo com o pessoal dos quadros, torna-se muito mais problemático quando se desce na hierarquia da empresa (Lacomblez, 1982). Assim, a dificuldade em aceder à palavra dos trabalhadores dentro da empresa pela formação de grupos, como preconiza Dejours, conduziu a que optássemos por outra metodologia cujas técnicas e procedimentos têm, contudo, uma aproximação à metodologia da psicodinâmica. Aliás é também a prática de muitos investigadores que, querendo ficar fieis aos seus princípios de rigor metodológico, recorrem às organizações sindicais para ter acesso à palavra do trabalhador: pela via hierárquica, interna à empresa ficam condenados quase só ao uso exclusivo da observação do trabalhador no seu posto de trabalho, sendo este muitas vezes submetido a várias formas de negociação que limitam ou orientam o teor dos dados recolhidos (Lacomblez, 1982, 1997). É precisamente este tipo de reflexão que nos conduziu a optar pela Análise Colectiva do Trabalho – que costuma ser desenvolvida em meio sindical e que conseguimos concretizar com a participação/colaboração do sindicato dos trabalhadores do calçado.

A Análise Colectiva do Trabalho é uma metodologia concebida por Ferreira (1993): trata-se de um método de análise do trabalho no qual os trabalhadores falam sobre a sua própria actividade em situação de trabalho, para outros trabalhadores e pesquisadores, fora dos locais e das horas de trabalho.

O nosso interesse por este método, prolonga ainda a reflexão anteriormente desencadeada já que teve influência por um lado da escola da ergonomia da actividade de Wisner e, por outro lado da obra de Dejours, fundador da psicodinâmica do trabalho.

Em ambas as tradições científicas como vimos, o objectivo tem sido compreender o que fazem homens e mulheres no seu trabalho, dado que a activi-

dade é um dos componentes essenciais do processo de produção como aliás há mais de cem anos, o tinha realçado Marx (1990).⁵²

Mas, na ACT é a palavra dos trabalhadores e a escuta dos investigadores que está no centro do processo. A regra fundamental é que todos entendam a actividade que está sendo analisada. Para isto todos os participantes podem fazer perguntas e ajudar a responder. Através do diálogo estabelecido, a actividade vai sendo descrita, explicada e interpretada. É um processo que obriga os trabalhadores a reflectir, sendo também um método que tem a particularidade de permitir a verbalização e a expressão de emoções.

Deste modo, na explicação da actividade, os trabalhadores “tomam consciência” das acções e comportamentos que realizam de um modo “automático” no seu dia-a-dia: ao explicarem aos outros, têm de reflectir antes sobre o que fazem; o processo de “tomada de consciência” clarifica as acções desenvolvidas bem como a capacidade que necessitam para as realizar e as dificuldades que aparecem (Ferreira, 1993). Trata-se no fundo de trabalhar com “os conhecimentos adormecidos” (Vermersch, cit. in Ferreira, 1993), isto é, os conhecimentos que não são do domínio do consciente porque as pessoas nunca reflectiram sobre eles em grupo, com outras pessoas.

2.1. A organização sindical e o desenvolvimento da análise colectiva do trabalho

Esta prática metodológica desenvolvida em colaboração com o sindicato constituiu-se de muito sucesso: por oferecer condições que permitem quebrar um silêncio inerente à carência de modos de expressão dos trabalhadores sobre o seu trabalho, sustentando assim a verbalização e análise colectiva do profundo conhecimento que os trabalhadores têm das suas condições de trabalho e dos seus efeitos no comportamento humano vivido abrindo um vasto campo de investigação (Ferreira, 2001).

⁵² Karl Marx (1990) considerava que o processo de produção possuía três elementos: a actividade adequada a um fim, isto é, o próprio trabalho; a matéria a que se aplica o trabalho, isto é, o objecto de estudo e os meios de trabalho, que contêm os instrumentos de trabalho.

No Brasil, há já uma história longa do papel dos sindicatos na análise colectiva do trabalho, o que se deve em muito a Ferreira que, por razões políticas e metodológicas, se aproxima particularmente do movimento sindical: ela tem a convicção que as melhorias das condições de trabalho dependem de lutas sociais levadas a cabo pelos trabalhadores, cabendo aos sindicatos o papel de sistematizar as reivindicações e organizar acções conducentes a mudanças e melhorias das situações de trabalho.

Mas este quadro de interligação entre o sindicato e a prática de ACT levanta uma série de questões fundamentais no prosseguimento dum estudo empírico deste tipo (Ferreira, 2001).

O acesso aos trabalhadores é obviamente o primeiro passo do planeamento do processo e não é a fase mais fácil pois as barreiras são grandes entre investigadores e trabalhadores: o sindicato tem por isso um papel preponderante em servir de “intermediário”, deixando aos trabalhadores a opção de se disponibilizarem de forma voluntária para a participação nas reuniões de ACT pois para isso, têm de estar motivados, têm de ver algum interesse na experiência. Também o sindicato só se empenhará nesta tarefa se achar que os objectivos do estudo são pertinentes.

A intermediação do sindicato facilita assim o procedimento, mas também reforça o sentimento de confiança por parte dos que participarão no estudo - e este é um factor importante para que a ACT se desenvolva: Ferreira (2001) considera que os trabalhadores têm de sentir que ao voluntarizarem-se para um estudo mediado por esta técnica nada se voltará contra eles de modo a prejudicá-los e é igualmente a partir daí que compreendemos o impedimento de se realizar a ACT numa empresa.

Esta ligação entre os sindicatos e a ACT tem ainda a vantagem dos seus resultados poderem ser usados em negociações cujos fins sejam a melhoria das condições de trabalho – o que no Brasil já aconteceu por várias vezes com sucesso (Ferreira, 2001).

3. A ORGANIZAÇÃO DO DISPOSITIVO METODOLÓGICO E A DINÂMICA ESTABELECIDADA PARA ESCUTAR OS TRABALHADORES

No nosso caso também o acesso aos trabalhadores ficou facilitado pela intermediação da organização sindical. Mas é sobretudo pela necessidade de criar confiança nos trabalhadores que se tornou importante o trabalho de cooperação com os sindicatos. Era para nós fundamental os trabalhadores terem garantias de que o que iam discutir não se ia reverter contra eles. Aliás este é o primeiro princípio da ACT: *Primum non nocere* (Ferreira, 2001).

No cronograma (quadro 19) referimos o início e a duração das etapas que operacionalizaram a ACT com os trabalhadores do calçado.

Como já tem sido realçado, mantivemos a posição, de prosseguir com o estudo dos trabalhadores do calçado, tendo nomeadamente nos grupos alguns dos trabalhadores que pertenceram à população dos estudos precedentes.

Assim, planeamos as sessões de ACT com a coordenação do sindicato que abrange a zona geográfica onde nos situamos até agora.

Como ilustra o cronograma, realizaram-se entre Outubro e Novembro de 2001 um grupo de seis sessões de ACT e posteriormente entre Janeiro e Fevereiro um segundo grupo de cinco sessões em localidades diferentes (quadro 19).

QUADRO 19 – CRONOGRAMA DAS ETAPAS DA ACT									
ANO	2001								
MES	SETEMBRO	OUTUBRO				NOVEMBRO		DEZEMBRO	
DIAS	5	6	13	20	27	3	17	7	15
ACTIVIDADE	Reunião preparatória do 1º Grupo	Sessões ACT do 1º grupo					Entrevista com Direcção do sindicato	Reunião preparatória do 2º Grupo	

ANO	2002					
MES	JANEIRO			FEVEREIRO		SETEMBRO
DIA	11	18	26	2	9	6
ACTIVIDADE	Sessões ACT do 2º Grupo					7ª Sessão - de restituição geral - aos responsáveis sindicais

As sessões de ACT, num total de onze (quadro 19), foram gravadas em áudio, com o consentimento de todos os elementos dos grupos. As transcrições das sessões, foram feitas por nós, nas horas subsequentes.

As reuniões foram feitas nas instalações do sindicato, fora do horário de trabalho, e em dias acordados com as preferências dos participantes (aos sábados com o 1º grupo e à sexta-feira, com o 2º grupo), respeitando os princípios do voluntariado e do anonimato. A escolha de um local distante da empresa, de preferência identificado com os interesses dos trabalhadores, é um primeiro sinal de que a sua palavra será respeitada (Ferreira, 2001). Neste sentido foram tidos em conta os cuidados éticos exigidos a uma prática investigativa deste tipo e também as condições mínimas para se estabelecer um clima de confiança indispensável ao desenvolvimento do processo

Em cada sessão de ACT estiveram presentes dois investigadores (um animador e um observador) e a duração de cada uma foi de, aproximadamente, 90 minutos, como preconiza Ferreira. Tentou-se que os grupos se mantivessem com o mesmo número de pessoas em todas as sessões, para manter a coesão e o equilíbrio. Nem sempre isto foi possível, por razões pessoais dos elementos presentes. No entanto, conseguiu-se um trabalho coerente e estruturado porque as ausências não se revelaram desestabilizadoras.

As reuniões iniciaram com a explicação sumária do projecto e dos objectivos da ACT. De seguida e, nas seguintes sessões, usava-se a questão condutora “o que faz no seu trabalho?” que era retomada, sempre que fosse necessário. Neste contexto, interessava, também, construir o diálogo entre os participantes,

no sentido de uma maior explicitação daquele que descrevia o seu trabalho e a compreensão dos que o escutavam (Ferreira, 2001). Este diálogo era alimentado por perguntas inerentes à actividade desenvolvida por quem estava a descrevê-la, de modo a que o cenário se tornasse compreensível.

O processo de ACT é complexo e delicado: trata-se de uma dinâmica própria de participação e conquista de confiança entre trabalhadores e pesquisadores, permeada por uma tensão dos trabalhadores entre o desejo e o medo de falar do seu trabalho porque “trabalhar, não é apenas produzir (...) é também e talvez sobretudo produzir-se pessoalmente, realizar-se, quer dizer desenvolver as suas capacidades, seus projectos, as suas relações com os outros” (De Bandt et al., 1995:119,120, tradução livre). E a experiência negativa que muitos trabalhadores possuem de verem os seus saberes e as suas opiniões minimizados e apropriados pelas empresas contra eles, numa lógica e prática económica que vai no sentido da precariedade, isto é, da crescente crise do emprego e da perda da centralidade do trabalho que “faz advir uma sociedade doente” (De Bandt et al., 1995:10, tradução livre).

Para ajudar a melhor compreender a actividade dos trabalhadores do calçado a partir da descrição dos próprios, foi a dada altura solicitado a dois trabalhadores cuja descrição da actividade se apresentava demasiado complexa, a utilização da técnica do “mapa de riscos” também denominada por Oddone de “carta bruta” e construída a partir da descoberta da importância do “onde” na perspectiva que o autor apelida de “consciência reflectida da centralidade dos «lugares»” (Oddone,1998:4, tradução livre). Os trabalhadores desenharam então os seus postos de trabalho situando também todos os riscos que interferem na situação de trabalho. Esta técnica facilitou efectivamente a explicitação dos lugares significativos para o trabalhador em termos de risco a que está a ser sujeito: por exemplo, um trabalhador que referia como principal problema a existência de cansaço e dores nos pulsos, utilizou vários lápis de cor na sua “carta bruta” para demonstrar a relação entre as várias tarefas que fazia e a intensificação do seu cansaço (anexo 9).

Duma reunião para a outra, restituíamos os aspectos essenciais do material recolhido. Esta restituição resultava sempre de um trabalho de sistematização e interpretação baseado na (re)transcrição da sessão anterior assim como de

uma reflexão conjunta com o observador. Este material após validação pelo grupo, servia então de quadro às discussões posteriores: trata-se de um procedimento que também é utilizada na *démarche* em psicodinâmica do trabalho e tem por base uma postura ética e epistemológica, pressupondo que tudo o que é dito e analisado é validado pelos participantes podendo no entanto ser discutido, clarificado e desenvolvido nas sessões posteriores.

O método de ACT que desenvolvemos culminou numa reunião final com o primeiro grupo (todos os membros deste grupo eram delegados sindicais) em que apresentamos uma interpretação global dos dados recolhidos – o que permitia uma caracterização da situação do sector com base na descrição e vivência dos próprios trabalhadores e realçava uma perigosa banalização do sofrimento dos trabalhadores tanto pelas empresas como pelos sindicatos.

A reflexão iniciou-se então em torno desta problemática que encerrava um quadro de sofrimento que parecia suplantar o estado de bem-estar e satisfação e que, embora parecesse não existirem doenças caracterizadas, dava visibilidade ao sofrimento pelas queixas de dores de coluna, de cabeça, nervosismo ou problemas de sono referidos pelos trabalhadores. Neste sentido levantamos questões que animassem este debate.

“Para se sentirem melhor o que será preciso mudar no vosso trabalho e como o fazer dado que os trabalhadores têm um papel essencial a jogar na transformação da organização”: foi uma pergunta central no seguimento da qual prosseguimos uma reflexão sobre a própria organização destas reuniões, no intuito de verificarmos em conjunto com os trabalhadores se sentiram que alguma coisa mudou ou não na organização e se introduziram ou não.

Nesta última reunião também estava presente o coordenador do sindicato que, aliás, acompanhou todas as outras sessões: pareceu-nos essencial o seu contributo, não deixando de levantar a questão sobre as dificuldades que a organização sindical tem na vigilância da saúde dos trabalhadores.

Finalmente convém dizer que todos os dados das sessões de ACT foram organizados e analisados através dum programa de software de análise de dados qualitativos, denominado de QSR NUD*IST 4.

4. DA EXPLICITAÇÃO DAS CONDIÇÕES INTERSUBJECTIVAS PROPICIADORAS DA ELABORAÇÃO DO VIVIDO SUBJECTIVO NO TRABALHO À ANÁLISE DOS DISCURSOS DOS TRABALHADORES

As informações que se obtiveram, através da utilização da metodologia de ACT, são não só abundantes como de características diversificadas, porque os discursos dos trabalhadores são entrelaçados pela descrição, pela explicação e ainda pela valoração do que falam. Acrescenta-se também o facto de estes trabalhadores⁵³ serem provenientes de várias empresas, possuírem muitos anos de laboração no calçado e terem um percurso rico e variado. A título de exemplo, o João, apesar de ter vinte e sete anos de idade, trabalha há sete no calçado; o Vítor trabalha há trinta no calçado e sempre na mesma empresa e ainda o Matos e o Manuel que têm nove anos de experiência no calçado. O quadro 20, permite ter uma visão de conjunto dos trabalhadores e das suas funções que participaram nas sessões de ACT.

QUADRO 20 – PARTICIPANTES DAS SESSÕES DE ACT

TRABALHADORES	TAREFA QUE DESEMPENHA	GRUPO DE ACT
AMÉLIA	Cortadora	2º Grupo
ANA	Faceadeira	2º Grupo
CARMINDA	Cortadora	2º Grupo
IVONE	Preparadora	2º Grupo
FÁTIMA	Preparadora	2º Grupo
MANUEL	Carimbador	1º Grupo
VÍTOR	Colas	1º Grupo
JOÃO	Cortador	1º Grupo
MATOS	Rebarbador	1º Grupo
MARIA	Colas	1º Grupo
AUGUSTA	Metia Calcanheiras (aguarda reforma por doença profissional)	1º Grupo
ADRIANO	Carregador de Linha	1º Grupo

⁵³ Os nomes dos trabalhadores foram propositadamente simulados, por razões de defesa do anonimato dos intervenientes.

O método de ACT, permitiu, em consonância com o que afirma Ferreira (1999), ter uma ideia mais clara dos aspectos “invisíveis” da actividade - o que não se consegue pelo método de análise que desenvolvemos no estudo anterior. Estes aspectos prendem-se com a dimensão cognitiva e afectiva da actividade: os trabalhadores, ao descreverem o que fazem, explicam como o fazem, valoram essa descrição e neste sentido, a emoção está sempre presente. O material que resulta dos discursos das sessões colectivas é por isso imbuído não só de objectividade (quando descrevem pormenores de produção, de uma tarefa) como de subjectividade (quando valorizam o que dizem).

Os discursos dos trabalhadores são também mediados pela diferença que existe entre quem executa o trabalho e quem o prescreve e controla. Aliás, referem-se a “nós”, quando falam dos próprios trabalhadores, no sentido dos executores, dos que fazem a actividade real e, a “eles”, à hierarquia, aos que controlam o trabalho, aos que não conhecem o trabalho, porque nunca o vivenciaram, apenas o prescreveram.

Por outro lado o sofrimento e o prazer emergem dos discursos - mas não numa forma separada ou específica. Por exemplo *cortar obra* tanto dá prazer a um trabalhador como desprazer ou sofrimento porque é um posto muito cansativo e que tem muitos cortantes para cortar. O prazer e o sofrimento que os trabalhadores sentem “são sempre as duas faces de uma mesma moeda” (Ferreira, 1993:11).

As informações obtidas através da ACT, permitem obviamente várias abordagens de acordo com o que se pretende, face às questões para as quais se procura uma resposta.

Todavia um dos aspectos importantes no contexto desta tese tem sido a caracterização geral da actividade do trabalho no sector do calçado.

4.1. As questões de investigação

Quando se inicia o percurso de uma investigação cuja abordagem é qualitativa e que se situa numa lógica heurística, nem sempre as questões centrais estão

formuladas na sua versão definitiva: o processo é evolutivo e atravessado de várias momentos de reflexões suscitadas ou pela teoria ou pela empiria.

Contudo, ao termos decidido recorrer para a análise de conteúdo dos nossos dados ao programa NUD*IST 4 (Qualitative Data Analysis) tivemos que sistematizar as questões que considerávamos centrais nesta pesquisa (Santos, 2002)⁵⁴

Como vimos, a abordagem à metodologia de ACT tem como pano de fundo a reflexão apresentada no capítulo I desta tese, isto é, um conjunto de questões em torno de uma linha axial – o sofrimento vivido no trabalho as suas especificidades em termos de sofrimento físico, psíquico e moral e a sua articulação com a organização do trabalho. E também, como já realçamos, pretendemos esclarecer a relação do sofrimento com o aparecimento que sabemos cada vez mais acentuado, das perturbações músculo-esqueléticas (PME) nomeadamente no sector do calçado.

Daí que consideramos que a grande questão da nossa pesquisa seja em torno da constatação da existência de especificidade entre o sofrimento físico, psíquico e moral e a predisposição para o aparecimento de PME.

Todavia, as nossas questões de investigação também resultam da grelha de análise de Ferreira, a autora e investigadora da Análise Colectiva do Trabalho, em consonância com o facto de termos utilizado a sua metodologia e termos seguido o mesmo fio condutor – a actividade em situação de trabalho. Este quadro é na realidade constituído pelas seguintes três áreas temáticas nomeadamente:

1. A actividade relacionada com a produção propriamente dita, isto é, os objectivos (tarefas), os meios de trabalho (produtos, instrumentos, dispositivos tecnológicos, ambientes e locais de trabalho), as regras de trabalho e os resultados.

⁵⁴ Santos (2002), dirigiu o curso de formação sobre QSR NUD*IST 4, que se constitui por dois grandes pilares – sistema de documentos e sistema de categorias e originam dois processos – codificação de categorias e relacionamento de variáveis. O sistema de categorização assenta em três critérios: o primeiro situa-se na elaboração das questões; o segundo no quadro teórico e o terceiro no quadro empírico.

2. A actividade nas suas relações com os outros, isto é, com a hierarquia e com os colegas.

3. As relações que cada pessoa tem com a sua actividade, que se refletem no modo próprio de realizá-la e nas consequências que esta actividade tem para cada um.

Daí que acabamos por decidir estruturar o essencial da nossa análise de conteúdo a partir de três grandes questões:

- De que natureza é o sofrimento referido pelos trabalhadores como consequência do exercício da sua actividade?
- Que constrangimentos organizacionais são referidos como geradores de sofrimento. Referem-se com a actividade relacionada com a produção propriamente dita? E com a actividade nas suas relações com os outros?
- A que características da organização do trabalho se associam as PME ou possam favorecer o seu aparecimento?

No entanto tentamos estar ainda atentos ao facto do trabalho também gerar prazer e a questão que se coloca da transformação do sofrimento em prazer:

- que formas de ultrapassar o sofrimento são adoptadas, isto é, que estratégias de defesa individuais e/ou colectivas são dinamizadas pelos trabalhadores?

4.2. Sistema de codificação

A construção deste sistema pressupõe a existência de um sistema de documentos a analisar. Ora, os documentos do nosso estudo que constituem o *corpus* de análise são compostos pelos discursos decorrentes das onze sessões de ACT (seis com o 1º grupo e cinco com o 2º grupo). Preparamos os documentos para tratar através do programa de software referido considerando que o critério de escolha das unidades é sempre de ordem semântica. Neste sentido, optamos pela porção de texto que continha uma ideia - a unidade de signi-

ficação a codificar visando a categorização, sendo por isso o “elemento” base da nossa análise de conteúdo (Bardin, 1988). Esta opção, assenta no princípio da pertinência sendo realizada tendo em conta as características do material e as questões de investigação.

Estamos portanto perante os dois grandes pilares que compõem o programa NUD*IST 4 – o sistema de documentos e o sistema de categorias. Este ultimo constitui-se como uma árvore com vários ramos, isto é, categorias e subcategorias, espécie de gavetas ou rubricas significativas que permitem a classificação dos elementos de significação constitutivas da mensagem. As nossas categorias não são exclusivas, isto é existem elementos do conteúdo que foram classificados em mais que uma categoria. Por exemplo,

“eu gostava de dizer que também sou cortadora é que a mim abre-me os pulsos, eu tenho este pulso que não o sinto. Porque as máquinas são muito pesadas” (4ª sessão: 37 – 37). Codificamos esta unidade de texto na categoria - Objectivos/tarefas e na respectiva subcategoria – tipos de tarefa – cortadora; ainda na categoria – meios de trabalho – e na respectiva subcategoria – ferramentas. Também codificamos o exemplo na categoria – consequências da actividade – e na respectiva subcategoria – dores. Consideramos portanto que este enxerto de texto não podia desagregar-se porque contém uma ideia que no nosso sistema de categorização pertence a duas áreas temáticas, três categorias e respectivas subcategorias.

Por outro lado, o facto de as categorias não serem exclusivas não interfere com a análise dos nossos dados, na medida em que não tem sido nosso objectivo verificar tendências estatísticas (recorrendo nomeadamente ao teste de χ^2)⁵⁵ o que exigiria a exclusividade das categorias.

Assim, importa agora abordar o percurso que seguimos para construir o nosso sistema de codificação das categorias. Redigidas as perguntas de investigação

⁵⁵ O teste de χ^2 permite-nos verificar se duas amostras independentes, têm distribuições significativamente diferentes em pelo menos duas categorias (variáveis nominais) (Pestana & Gageiro, 2000).

anteriormente enunciadas, o processo consistiu em articular a nossa reflexão teórica com os dados que obtivemos, isto é, tínhamos presente o enquadramento teórico das questões para “olharmos” para os dados e vermos a sua pertinência, tendo o cuidado de considerar o sistema no seu todo. Este procedimento, embora desafiador, é bastante exigente e complexo e as categorias não se criam de uma forma definitiva numa primeira abordagem. Por vezes não sabíamos em que categoria incluir a unidade de texto pelo que criávamos *free nodes*, que são categorias livres, que não estão dentro do sistema existem transitoriamente até sermos capazes de as introduzir no sistema.

Aliás um aspecto que consideramos importante refere-se ao aprimoramento do sistema com base nas decisões de inclusão ou exclusão de unidades numa categoria, tornando o conjunto de categorias sempre evolutivo.

Contudo, o nosso quadro de análise fundamental se sustentou na grelha de análise utilizada por Ferreira (1998), constituída pelas três áreas temáticas já referidas – a actividade relacionada com a produção propriamente dita, a actividade nas suas relações com os outros e as relações da pessoa com a actividade - e respectivas categorias⁵⁶. Mas todas as subcategorias que construímos emergiram dos discursos dos trabalhadores.

O quadro 21, apresenta uma visão do conjunto da nossa grelha de análise, com omissão de certas precisões referidas mais adiante para: tipos de tarefa actuais, exigências da tarefa e características da tarefa.

Apresentamos, a seguir a este quadro 21, cada área *per si* e em quadros posteriores, as áreas temáticas, com as respectivas categorias e subcategorias. Exporemos a definição de cada uma, seguida de um exemplo que consideramos elucidativo. As definições das subcategorias assentaram no conteúdo dos discursos, tendo em conta no entanto a revisão da literatura e os autores que temos mencionado ao longo do texto. Neste sentido consideramos pertinente a apresentação exhaustiva que fazemos por constituir desde já um material importante à resposta das questões de investigação que levantamos cuja leitura não

⁵⁶ Tínhamos ainda criado uma quarta área temática denominada – Intervenientes – com o objectivo de verificar o que se revelava (traços comuns e diferenças) entre homens e mulheres e entre o grupo de trabalhadores dos locais onde se desenrolaram as sessões. Mas, abandonamos neste estudo este propósito e optamos por privilegiar o discurso colectivo.

deixará de permitir ter acesso ao essencial do conteúdo das sessões de ACT. A construção do conjunto da matriz de análise do estudo atravessou várias fases de redefinição até nos parecer um todo coerente, operacional e objectivo face ao conteúdo dos discursos dos trabalhadores.

QUADRO 21
ANÁLISE DAS SESSÕES DE ACT

ACTIVIDADE RELACIONADA COM A PRODUÇÃO PROPRIAMENTE DITA				ACTIVIDADE NAS SUAS RELAÇÕES COM OS OUTROS		RELAÇÕES DA PESSOA COM A ACTIVIDADE	
OBJECTIVOS / TAREFAS	MEIOS DE TRABALHO	REGRAS DE TRABALHO	RESULTADOS	HIERARQUIA	COLEGAS	MODO PRÓPRIO DE REALIZAR	CONSEQUÊNCIAS DA ACTIVIDADE
Tipos de Tarefa Actuais	Produtos	Horários Pausas	Performance Humana e Económica	Abuso Medo Pressão Ameaça Discriminação Reconhecimento Desrespeito Respeito Confronto Não reconhecimento Cooperação Resignação	Solidariedade Camaradagem Crítica Não solidário	Qualidade de Desempenho Autonomia Comprometida Habilidades / Engenho Postura Estratégias de Defesa	Riscos para a Saúde Dores Prazer Cansaço Problemas de Saúde Gerais Vida no e fora do trabalho Desprazer PME
Controlo	Ferramentas	Formação / Aprendizagem					
Exigências da Tarefa	Ambiente	Cadência					
Poivalência	Locais de Trabalho	Modos Operatórios					
Características da Tarefa	Dispositivos de Protecção	Remuneração Avaliação					

4.2.1. Área temática 1 – Actividade relacionada com a produção propriamente dita

Como já o mencionamos, optamos por assumir o quadro de análise de Ferreira, (1998) como ponto de partida para o desenvolvimento do nosso sistema de codificação.

Mas a problemática do estudo, ao centrar-se na análise do sofrimento e nos factores organizacionais que são propiciadores do aparecimento de perturbações músculo-esqueléticas, exigia de qualquer modo que se privilegiasse a actividade do trabalho como unidade central de análise. Aliás, este já foi um pressuposto utilizado no desenvolvimento do estudo, ao evidenciarmos a ques-

tão central "o que é que faz no seu trabalho", como fio condutor das sessões de ACT.

Esta área temática, e as duas seguintes são os três eixos em torno dos quais o indivíduo exerce a sua actividade – a **produção propriamente dita**, (isto é, tudo o que é dado pela organização do trabalho desde a sua tarefa, aos meios que dispõe para a fazer, às regras do trabalho e aos resultados a que tem de chegar) é tratada agora e as duas outras áreas temáticas – a **relação que estabelece com as pessoas** e a **relação do trabalhador com a actividade**, serão abordadas à frente.

As categorias aqui definidas, são em número de quatro e denominam-se: 1.1. Objectivos – Tarefas; 1.2. Meios de Trabalho; 1.3. Regras de Trabalho e 1.4. Resultados. Também estas categorias pertencem ao quadro de análise de Ferreira (1998) que adoptamos, por acharmos que são as dimensões significativas para analisar o indivíduo na sua relação com a produção propriamente dita.

As subcategorias, criadas por nós, emergiram dos discursos dos trabalhadores e parecem enformar o quadro relativo à análise da área temática em questão. Os quadros (22 A, B, C e D) permitem-nos uma visualização de conjunto, assim como uma melhor compreensão da definição de cada subcategoria pelo exemplo elucidativo referido. Os exemplos são referenciados de forma a situar com precisão o documento donde foi extraído e a respectiva unidade de texto.

Notar-se-á que para as subcategorias tipos de tarefas actuais, exigências da tarefa e características da tarefa, acabamos por distinguir "sub - subcategorias" que permitem ter acesso à diversidade dos seus conteúdos.

QUADRO 22 A – DEFINIÇÕES DAS SUBCATEGORIAS DE OBJECTIVOS – TAREFAS E EXEMPLOS ELUCIDATIVOS			
1. ACTIVIDADE RELACIONADA COM A PRODUÇÃO PROPRIAMENTE DITA			
1.1. OBJECTIVOS – TAREFAS			
CÓDIGOS	TÍTULO	DEFINIÇÃO	EXEMPLOS
1.1.1. Tipos de Tarefa Actuais	1.1.1.1. Cortador	Corta pele e forros	Liga a máquina, estende a pele, tira-a de cima do carrinho, põe-na na placa, debaixo da máquina (...) pega nos cortantes (...) e corta [1ª Sessão – Unid. Texto 39]
	1.1.1.2. Faceadeira	Faceia as peças (tira, talon e gáspeas) em pele e / ou forros preparando-os para a etapa seguinte	Estar numa máquina com rolinhos pequenos e facear as peças mediante o que diz a peça [1ª Sessão – Unid. Texto 11]
	1.1.1.3. Máquina Cola Latex	Junção das várias peças	Não é muito difícil. (...) Aquelas pistolinhas em que se está sentado e está-se a colar os sapatos. [1ª Sessão – Unid. Texto 16]
	1.1.1.4. Distribuidora	Encaminha o material para a pessoa respectiva	(...) são aquelas mulheres que estão a trabalhar naqueles tapetes a mandar as caixas. [1ª Sessão – Unid. Texto 17]
	1.1.1.5. Preparação	Prepara as peças para facilitar a execução das operações de costura	Depois do corte é a segunda parte onde se começa o sapato. É o início do sapato. Tem de facear as peças mais finas, cozer os forros, meter os contrafortes, pintar as peças e depois unir [2ª Sessão – Unid. Texto 4]
	1.1.1.6. Reparações	Reparar os defeitos que o sapato apresenta no controlo	Estive a fazer uma reparação, demorou-me muito tempo, buscar a pele, buscar cortantes. [1ª Sessão – Unid. Texto 79]
	1.1.1.7. Montagem	É o sector onde se executam várias operações até montar o sapato	O sapato sai do transportador, isto é, do sapateiro e depois vem para o carrinho de 10 pares (...) para a gente meter. [Guimar3 – 21]
	1.1.1.8. Cardagem	Lixar o sapato a toda a volta, medir a altura e limpar o sapato, com a utilização de uma máquina	Acontece que tem de estar uma pessoa numa máquina que tem um rolo que vai lixar a parte lateral do sapato para a sola colar. [Guimar3 – Unid. Texto 63]
	1.1.1.9. Colas	Onde se junta as solas ao sapato	(...) também as injectamos lá directamente. As solas que vêm de fora que é para a colagem do sapato, (...) duas operações numa sola que são contagiantes e perigosas (...)[Guimar1 – Unid. Texto 55]
	1.1.1.10. Carimbar	Apor um rótulo identificador	Carimba-se na parte interior da palmilha. [Guimar2 – Unid. Texto 11]
	1.1.1.11. Retoque	Tirar as imperfeições do sapato	(...) a gente retira as fugas, trabalhamos com um crayon que é um produto tipo lápis de cera (...) para que a pele fique da mesma cor. [Guimar2 – Unid. Texto 66]

1.1.1.12.	Carregador de Linha	Coloca na linha todos os componentes do sapato	(...) tenho um minuto para pôr no transportador dois pares de formas, dois pares de palmilhas, dois pares de solas, dois pares de cortes e ir buscá-los (...) casar a obra, e isto um carrinho atrás do outro. [Guimar3 – Unid. Texto 57]
	Rebarbar	Retirar o excedente das solas de botas	(...) é tanto o vapor que sai daquelas solas (...) tenho de estar com os olhos estacados mesmo ali na obra para não cortar a borracha porque é uma lâmina muito fininha. [Guimar1 – Unid. Texto 45]
	Embalagem	Colocar os sapatos nas caixas e estas em "paletes", por números para a expedição	(...) fazer uma paleta de 20 caixas em altura e ter de pegar nelas todas às costas (...) e ir com ela (...) fazer uma deslocação e pôr a respectiva caixa na respectiva paleta e levar para o armazém. [Guimar1 – Unid. Texto 39]
	Pintura	Onde se dá cor à pele, na secção de preparação	(...) meteram-me na pintura que também tem um cheiro forte (...) mas não faz tão mal como o da cola. [2ª Sessão – Unid. Texto 108]
1.1.2. Controlo		Verificação / Revisão / Inspeção da qualidade das peças	Controlo as alturas, vejo se a sola tem defeito ou não tem. Se tiver não passo para a frente (...) quando o sapato não tem qualidade devolvo para trás. [Guimar2 – Unid. Texto 12]
1.1.3. Exigências das Tarefas	1.1.3.1. Nível de Produção	Objectivo fixado pela empresa que se refere ao número de fabrico de peças exigido ao trabalhador por dia e convertido em minutos	(...) Se eles não exigissem tantos minutos de produção eu até acho que uma pessoa conseguia dar o que eles querem – aproveitarmos bem a pele e tudo. [1ª Sessão – Unid. Texto 54]
	1.1.3.2. Aproveitamento da pele (boni)	Objectivo fixado pela empresa que consiste em, com o número limitado de metros de pele, que pode ter defeito, fazer um número de peças fixado previamente e ter em conta a qualidade do sapato	Às vezes a pele vem mesmo estragada e eles não querem saber se uma pessoa cortou com defeito, o que querem saber é que nós fazamos o boni, a produção e a qualidade. [1ª Sessão – Unid. Texto 51]
1.1.4. Polivalência		Mudança de posto de trabalho quer para substituir colegas, quer por motivo de alteração do modelo de fabrico	A cada passo saio do posto de trabalho porque tenho uma parte do corte que sei fazer e que poucas sabem fazer... [1ª Sessão – Unid. Texto 132] Não gosto de fazer polivalência mas tenho de fazer que é a minha obrigação. [2ª Sessão – Unid. Texto 41] Às vezes falta uma colega e tenho de ir para o sítio dessa colega. [2ª Sessão – Unid. Texto 43]

1.1.5. Características da tarefa			
1.1.5.1.	Deslocações	Mudanças de lugar que o operador efectua com ou sem carga no exercício da actividade.	(...) estive a fazer uma reparação. Demorou-me muito tempo a ir buscar a pele, os cortantes. Tenho de atravessar quase o corredor todo. [1ª Sessão – Unid. Texto 79]
1.1.5.2.	Modelos	Os modelos do sapato são muito variados. Existem uns que exigem mais que outros na execução.	(...) agora os modelos são diferentes, eram mais fáceis e não tinham tantos cortantes. [1ª Sessão – Unid. Texto 86] (...) deram-me o sapato do dia para cortar que era "marron". A pele era muito difícil que a gente cortava e não via defeitos nenhuns e depois do sapato esticado é que o defeito aparecia. [4ª Sessão – Unid. Texto 44]
1.1.5.3.	Concentração e Atenção	Esforço contínuo (sem levantar os olhos do objecto) para evitar acidentes corporais e/ou de deterioração do produto.	Traçar é para mim um trabalho muito pouco (...) exige muita concentração e muita atenção ao que se está a fazer. [2ª Sessão – Unid. Texto 109]
1.1.5.4.	Sobrecarga Física	Esforço muscular exercido para fazer o movimento que se relaciona com o peso ou a força e provoca dor e fadiga.	As máquinas são pesadas e conforme faz um movimento com a máquina faz muita força para fazer o movimento (...) é como puxar um carro de lenha. [1ª Sessão – Unid. Texto 116-118]
1.1.5.5.	Repetitividade	Presença de acontecimentos (ex. ciclos, acções técnicas) regularmente repetidas e sempre da mesma maneira.	(...) para fazer 800 pares por dia, sempre a fazer aquele movimento, que é onde aparecem depois as doenças profissionais nos pulsos. [3ª Sessão – Unid. Texto 40]
1.1.5.6.	Ritmo	É a maneira como as cadências são ajustadas duma forma livre pelo indivíduo ou impostas pela linha de montagem.	(...) a linha não pára. Tenho de ir a correr para vir e para meter na linha. Tenho de me adiantar um carrinho para trazer um carrinho cheio, para tornar a meter. É um minuto. [Guimar3 – Unid. Texto 59]

QUADRO 22 B – DEFINIÇÕES DAS SUBCATEGORIAS DE MEIOS DE TRABALHO E EXEMPLOS ELUCIDATIVOS			
1. ACTIVIDADE RELACIONADA COM A PRODUÇÃO PROPRIAMENTE DITA			
1.2. MEIOS DE TRABALHO			
Códigos	TÍTULO	DEFINIÇÃO	EXEMPLOS
1.2.1.	Produtos	Materiais com diversas características quer do ponto de vista das propriedades físicas como químicas utilizadas no processo de produção	A pele era muito difícil que a gente cortava e não via defeitos nenhuns e depois do sapato estar esticado é que o defeito aparecia. [4ª Sessão – Unid. Texto 44]
1.2.2.	Ferramentas	Todos os utensílios (eléctricos, manuais, mecânicos...) empregues na produção do calçado	(...) há máquinas que não deslizam bem, tenho lá uma colega a minha frente que a puxar as peças é preciso fazer ginástica. [2ª Sessão – Unid. Texto 35]
1.2.3.	Ambiente	Características físicas dos locais com que se confronta o trabalhador na actividade profissional (ruído, calor, frio, etc.) e a segurança com que se faz.	O ruído é demais. Há lá uma máquina (...) que não devia estar lá dentro (...) faz um barulho horrível (...) é um barulho que põe uma pessoa tola. [2ª Sessão – Unid. Texto 115]
1.2.4.	Locais de Trabalho	Espaços nos quais processos organizativos são conduzidos visando alcançar determinados fins.	O corte como a costura não tem tanto perigo envolvente mas torna-se muito repetitivo. [Guimar1 – Unid. Texto 74]
1.2.5.	Dispositivos de Protecção	Mecanismos adaptados à prevenção dos riscos do trabalho	Não me dou com os auriculares. Mas acho que também não faz efeito nenhum. Acho que me incomoda. Faz-me zumbido dentro dos ouvidos. [2ª Sessão – Unid. Texto 113]

QUADRO 22 C – DEFINIÇÕES DAS SUBCATEGORIAS DE REGRAS DE TRABALHO E EXEMPLOS ELUCIDATIVOS			
1. ACTIVIDADE RELACIONADA COM A PRODUÇÃO PROPRIAMENTE DITA			
1.3. REGRAS DE TRABALHO			
Códigos	TÍTULO	DEFINIÇÃO	EXEMPLOS
1.3.1.	Horários	Períodos de tempo em que a empresa funciona	O primeiro toque é às 7:25 h. Normalmente já tem que se estar na máquina. [1ª Sessão – Unid. Texto 24]
1.3.2.	Pausas	Intervalos de tempo de paragem do trabalhador definidos pela empresa ou da gestão do trabalhador	Faço uma pausa às 10:00 h de 0:10 h (...) já fiquei muitos intervalos lá dentro para organizar o meu trabalho (...).[Guimar4 – Unid. Texto 8]
1.3.3.	Formação / Aprendizagem	Dispositivos utilizados para aumentar as competências do	Há seis meses que estou a fazer isto. Eu tinha de estar seis meses

		trabalhador com repercussão na produtividade / conhecimentos. Pode dar conta da falta de...	em formação. Eles tiraram-me antes do tempo porque diziam que eu dava a produção. [1ª Sessão – Unid. Texto 47]
1.3.4.	Cadência	Alteração dos ritmos de produção (habitualmente aumentam)	Chegam de manhã e dizem : Hoje de manhã temos de fazer 900 pares. Se a linha estiver a 12 (manómetro de contagem do tempo) para fazer 800, vão pô-lo a 8, ou 9 (...) os ritmos são alterados em função da necessidade e do modelo. [Guimar3 – Unid. Texto 58]
1.3.5.	Modos operatórios	Maneira de executar a tarefa preconizada e imposta pelos serviços especializados da empresa (serviço de métodos)	Nós temos um livro onde tem o modelo do sapato (...) cada peça tem uma medida (...) se eles nos dissessem que era mais fino (...) ou mais grosso, tínhamos de meter na cabeça. [2ª Sessão – Unid. Texto 18] A minha secção tem umas 50 ou mais definições de trabalho. [Guimar1 – Unid. Texto 54]
1.3.6.	Remuneração	Atribuição de salário, recompensas ou/e o que cada trabalhador pensa acerca da responsabilidade / atribuição da remuneração	Eles dão um prémio (...) se uma pessoa der a produção que eles querem (...) e eu já tive uma vez prémio (...) o trabalho também ajudava (...)[1ª Sessão – Unid. Texto 59]
1.3.7.	Avaliação	Averiguação sistemática e periódica, pela hierarquia, da qualidade do desempenho do trabalhador	(...) está uma pessoa durante três semanas à minha beira a controlar tudo (...) tento evitar mandar vir mais pele ou gastar mais. [1ª Sessão – Unid. Texto 48]

QUADRO 22 D – DEFINIÇÕES DAS SUBCATEGORIAS DE RESULTADOS E EXEMPLOS ELUCIDATIVOS

1. ACTIVIDADE RELACIONADA COM A PRODUÇÃO PROPRIAMENTE DITA

Códigos	Título	DEFINIÇÃO	EXEMPLOS
1.4.	Resultados – Performance Humana e Económica	Produção a realizar. Este desempenho pode ser do trabalhador ao responsável da empresa, desde que vá influenciar os produtos e/ou os ganhos	Para mim o modelo de sapato é mais fácil que o modelo de sandália. Eu, em sandálias, para dar a produção não posso ir mesmo à casa de banho (...) é trabalhar seguido e chegar ao fim do dia mais partida e mesmo assim a produção é justa. [1ª Sessão – Unid. Texto 60]

4.2.2. Área Temática 2 – A Actividade nas suas relações com os outros

Esta área temática analisa as relações do trabalhador com a hierarquia e com os colegas. A actividade que cada um realiza não se dá num quadro individual, mas antes, num quadro social de relações com os outros, conduzindo às categorias: 2.1. Hierarquia e 2.2. Colegas.

As subcategorias que sobressaíram dos discursos dos trabalhadores, permitem analisar o tipo de relações que se estabelecem e como estas são fonte de prazer e/ou de sofrimento no trabalho.

O quadro 23 (A e B), permite observar as várias subcategorias nomeadas, bem como as suas definições e seus exemplos elucidativos.

QUADRO 23 A – DEFINIÇÕES DAS SUBCATEGORIAS DE HIERARQUIA E EXEMPLOS ELUCIDATIVOS

2. ACTIVIDADE NAS SUAS RELAÇÕES COM OS OUTROS

2.1. HIERARQUIA

Códigos	Título	DEFINIÇÃO	EXEMPLOS
2.1.1.	Abuso	Exorbitância de atribuições	Abusam das pessoas ou tentam abusar (...) na quarta-feira estávamos duas a fazer um serviço que eram precisas três. [Guimar1 – Unid. Texto 8]
2.1.2.	Medo	Sentimento de inquietação que se sente com a ideia de um perigo relacionado quer com a hierarquia como com a produção	Eles nem sempre ralham comigo, mas a gente tem tanto medo (...) e podem estar a passar *a minha beira que já não sei trabalhar. [1ª Sessão – Unid. Texto 96]
2.1.3.	Pressão	Acto ou efeito de se sentir coagido	(...) não utilizo as pausas, não vou à casa de banho, demoro só 30 min. a almoçar porque não me corre bem e no outro dia vou ouvir porque não dei a produção. [1ª Sessão – Unid. Texto 68]
2.1.4.	Ameaça	Palavras, gestos ou sinais indicativos do mal que se pretende fazer a alguém	(...) pensam que podem fazer o que querem e lhes apetece (...) estás aqui e agora vais para ali. Se negamos eles dizem " tu já estás por minha conta". [Guimar1 – Unid. Texto 30]
2.1.5.	Discriminação	Distinção de um contexto em função dos trabalhadores	Havia mais pessoas a dar cola que também se queixavam. Elas eram mudadas e eu não. [Guimar3 – Unid. Texto 5]
2.1.6.	Reconhecimento	Sentir-se aceite pela hierarquia / reconhecido pelo seu trabalho	(...) uma altura cortei uma amostra onde uma aplicação lateral (...) foi feita em sintética e foi aprovada, pelo que fiquei contente porque a ideia foi minha. [Guimar3 – Unid. Texto 42]
2.1.7.	Desrespeito	falta de consideração pela opinião dos trabalhadores por parte dos patrões e manifestação de desprezo ou falta de apreço por parte dos superiores	(...) no dia-a-dia do trabalho o que nos causa mais complicações é o receber ordens e depois chegar à parte do patrão e esses mesmos que nos deram as ordens disserem que não. [Guimar2 – Unid. Texto 83]
2.1.8.	Respeito	Relações de consideração do trabalhador pelos superiores e vice versa	Eles precisando que eu vá para outro sítio para mim pelo menos são educados, senão eu não ia. [Guimar2 – Unid.

			Texto 6]
2.1.9.	Confronto	Geram-se momentos de conflito entre trabalhadores e encarregados e/ou patrões	(...) dizer à minha encarregada e muitas vezes ela chateia-se comigo (...) porque lhe digo: não estás bem (...) senta-te aqui e faz tu (...) se conseguires eu também consigo. [2ª Sessão – Unid. Texto 78]
2.1.10.	Não reconhecimento	A hierarquia não reconhece os saberes adquiridos pelos trabalhadores	(...) nós dizemos que não dá e que não têm razão porque nós é que estamos nas máquinas e sabemos como é que o trabalho vai (...) e depois os sapatos vêm para trás mal feitos. [2ª Sessão – Unid. Texto 81]
2.1.11.	Cooperação	Vontade de trabalhar em conjunto, com o objectivo de superar as contradições da organização do trabalho	(...) se for preciso ajudar também lhe peço (...) e ele até vai. [Guimar4 – Unid. Texto 30]
2.1.12.	Resignação	Sentimento de conformação	Gostava de estar num sítio fixo, mas tenho de fazer de tudo que eles me mandam. [2ª Sessão – Unid. Texto 41]

QUADRO 23 B – DEFINIÇÕES DAS SUBCATEGORIAS DE COLEGAS E EXEMPLOS ELUCIDATIVOS

2. ACTIVIDADE NAS SUAS RELAÇÕES COM OS OUTROS

2.2. COLEGAS

CÓDIGOS	TÍTULO	DEFINIÇÃO	EXEMPLOS
2.2.1.	solidariedade	Colaborar, partilhar direitos e obrigações, em interdependência de interesses	(...) aparecem-me sapatos 40 com sola 39 (...) vou à beira do trabalhador e digo-lhe (...) não vou chamar a atenção ao encarregado. Acho que é meu dever falar com um amigo de trabalho. [Guimar3 – Unid. Texto 50]
2.2.2.	camaradagem	Convivência amigável entre colegas	(...) sinto prazer em estar no sítio que estou, principalmente com a companhia que tenho ao lado. [Guimar3 – Unid. Texto 28]
2.2.3.	crítica	Juízo negativo acerca dos outros (do que faz, pensa e julga)	Acho que estão a brincar e não estão a trabalhar quando danificam daquela maneira o sapato (...) são desmazelados. [Guimar2 – Unid. Texto 40-41]
2.2.4.	não solidário	Sentimento de não colaboração, de não partilha	(...) fui para tribunal com eles por causa das férias e recolhi 50 assinaturas. (...) e na hora da verdade a tribunal fomos 11. [2ª Sessão – Unid. Texto 68]

4.2.3. Área Temática 3 – Relações da pessoa com a actividade

Esta área temática prende-se com o modo como cada pessoa realiza a actividade e com as consequências que a actividade tem para cada um. Neste sentido, originam-se duas categorias: 3.1 Modo próprio de realizar e 3.2. Consequências da actividade.

Nos quadro 24 (A e B), também aqui podem observar-se as subcategorias que resultaram dos discursos dos trabalhadores, com a respectiva enunciação e exemplos esclarecedores.

QUADRO 24 A – DEFINIÇÕES DAS SUBCATEGORIAS DE MODOS PRÓPRIOS DE REALIZAR E EXEMPLOS ELUCIDATIVOS

3. RELAÇÕES DA PESSOA COM A ACTIVIDADE

3.1. MODO PRÓPRIO DE REALIZAR

Códigos	Título	DEFINIÇÃO	EXEMPLOS
3.1.1.	Qualidade de desempenho	Valoração pelo trabalhador da execução da sua actividade	Gostava de cortar sapatos e ficava toda chateada quando me mandavam cortar forros. (...) considero-me uma boa cortadora. [3ª Sessão – Unid. Texto 64]
3.1.2.	autonomia comprometida	Quando não é possível ter um modo próprio de fazer a operação	(...) eu abro um pacote de pele. Se achar que (...) não é para cortar não corto. Se (...) não tem as condições que eles querem para cortar um sapato eu não corto. Mas primeiro mostro ao encarregado e ele diz tens de cortar. [Guimar2 – Unid. Texto 74]
3.1.3.	habilidades / engenho	Um modo que permita ao trabalhador fazer a seu jeito a tarefa isto é com mais facilidade e rentabilidade. Inteligência da pratica (Dejours),	(...) consigo guardar uns minutinhos para o dia a seguir. (...) Não posso mas não colo a ficha (...) para no dia seguinte ir à casa de banho ou para os dias em que tenho reparações. [1ª Sessão – Unid. Texto 73-75]
3.1.4.	postura	Atitude do corpo adoptada pelo trabalhador para realizar a sua actividade	Trabalho sempre de pé (...) ganhei muitas mais varizes desde que fui para o corte. [1ª Sessão – Unid. Texto 123] Estou sempre na mesma posição. [2ª Sessão – Unid. Texto 32]
3.1.5.	estratégias de defesa	Mecanismos utilizados pelo trabalhador para proteger o seu equilíbrio psíquico ameaçado pelo sofrimento quando em conflito com a organização do trabalho	Quando estou cansada da cabeça ponho os auscultadores. Quando eles pegavam comigo ainda punha mais depressa para o não ouvir. [1ª Sessão – Unid. Texto 2]

QUADRO 24 B – DEFINIÇÕES DAS SUBCATEGORIAS DE CONSEQUÊNCIAS DA ACTIVIDADE E EXEMPLOS ELUCIDATIVOS

3. RELAÇÕES DA PESSOA COM A ACTIVIDADE

3.2. CONSEQUÊNCIAS DA ACTIVIDADE

Códigos	Título	Definição	Exemplos
3.2.1.	Riscos para a saúde	Acontecimentos indesejáveis que ponham em perigo a saúde e a segurança do trabalhador	(...) máquina que prensa a palmilha, já tiveram lá pelo menos cinco pessoas que ficaram sem os dedos (...) começa a trabalhar seguido por deficiência da máquina. [Guimar1 – Unid. Texto 67]
3.2.2.	Dores	Sensações físicas, desagradáveis mais ou menos intensas ou violentas	(...) esta dor que sinto hoje desaparece-me um bocadinho no sábado e no domingo, mas chego a segunda-feira (...) sinto exactamente nas primeiras horas da manhã estas dores musculares no ombro. [1ª Sessão – Unid. Texto 118]
3.2.3.	prazer	Estado afectivo agradável do trabalhador no desempenho da actividade	(...) é um trabalho que eu gosto de fazer. Divirto-me a cortar sapatos. [3ª Sessão – Unid. Texto 72]
3.2.4.	Cansaço	Fadiga decorrente das agressões à integridade psico-física dos trabalhadores, das adversidades das condições de trabalho	Sempre de pé, sempre em frente à máquina, sempre com a cabeça baixa (...) é um trabalho que cansa sempre porque é sempre a cortar. Pode mudar o modelo (...) sempre a fazer o mesmo. [2ª Sessão – Unid. Texto 98]
3.2.5.	Problemas de saúde gerais	Doenças específicas ou outras afecções menos específicas que causam incómodo ao trabalhador	O branco, estou a cortar o branco fico a chorar, a cor parece que fico com pedrinhas. Chego ao fim do dia com os pés inchados e abrem-se os pulsos. [4ª Sessão – Unid. Texto 46]
3.2.6.	Dificuldades na interacção da vida no e vida fora do trabalho	Dificuldade do trabalhador em compatibilizar a vida no trabalho e a vida fora do trabalho	Eu tenho uma filha de quatro anos eu não tenho paciência para a minha filha. Ela vem com as coisas da escola eu não consigo ver os desenhos dela. [1ª Sessão – Unid. Texto 103]
3.2.7.	Desprazer	Estado afectivo desagradável (aborrecimento, desgosto, descontentamento, insatisfação, ressentimento) do trabalhador no desempenho da actividade	A minha irmã está a estudar. (...) Eu não quero que ela venha a trabalhar numa fábrica. (...) Acho que é a pior coisa que pode aparecer na vida, é uma fábrica. É chato em tudo. [3ª Sessão – Unid. Texto 116]
3.2.8.	PME	Afecções que atingem a zona lombar do dorso, tendões, músculos, nervos, circulação e as articulações do membro superior	Eu gostava de dizer que sou cortadora é que a mim abre-me os pulsos, eu tenho este pulso que não o sinto. [4ª Sessão – Unid. Texto 37]

5 DISCUSSÃO SOBRE O QUE NO TRABALHO EXIGE DOS SUJEITOS NUMA GESTÃO DO SOFRIMENTO

“O sofrimento é o motor da inteligência. O sofrimento no trabalho está inevitavelmente ligado ao dever que temos de nos reencontrarmos diariamente com o Real.”

Dejours, Porto 2001⁽⁵⁷⁾

Obviamente, a orientação da discussão que nos propomos realizar nortear-se-á segundo a resposta às questões de partida pelo que recorrendo ao que nos permitiu o programa – NUD*IST 4 no estabelecimento de relações entre as várias categorias que criamos. Para tal procedemos à elaboração de vectores⁵⁸ e de matrizes⁵⁹ com intersecção (relação entre conceitos) e verificamos que o nosso sistema de categorização possuía limitações porque, diversos cruzamentos não continham “filhos” e desse modo poucos significados obtínhamos. Assim, aproveitamos apenas das relações para as quais acabamos por ter um material discursivo e apresentamos no anexo 10, o resultado dos cruzamentos entre categorias que acabamos por analisar a seguir.

Todavia, fundamentalmente, o que nos interessa agora é de frisar qual foi a mais-valia deste terceiro estudo quando comparado com os dados já anteriormente recolhidos. Dito por outras palavras, convém estar atento ao que permitiu o recurso aos OUTROS para a nossa análise.

A utilização da ACT a nível do sindicato da região deu acesso a uma descrição das condições em que se trabalha no sector do calçado muito mais ampla: embora o número reduzido de empresas representadas nos nossos dois grupos não permitiu generalizações das conclusões, conseguimos, de qualquer modo, ultrapassar o nível de uma única empresa e reunir um conjunto de informações susceptíveis de verificar se as situações descritas no âmbito do nosso segundo estudo correspondem a tendências gerais.

⁵⁷ Retirado do artigo: O receio do desemprego “conduz à submissão” – Entrevista com Christophe Dejours (2001, Abril, 12). Público

⁵⁸ O vector relaciona uma categoria com as subcategorias de outra categoria (exemplo do nosso sistema: 3.2 – consequências da actividade e 1.1.5 – características da tarefa)

⁵⁹ A matriz tem uma função idêntica ao vector só que tem em conta todos os “filhos” da primeira categoria e todos os “filhos” da segunda categoria que se quer relacionar.

Mas o verdadeiro desafio deste terceiro estudo tem sido que os OUTROS podem ajudar na explicitação do que a actividade do trabalho detém de específico, nomeadamente a nível da dinâmica prazer – sofrimento.

Pretendemos por isso, estar particularmente atentas aos momentos das sessões de ACT que acabaram por nos fornecer dados até agora não recolhidos pela limitação das metodologias antes privilegiadas.

5.1. A natureza do sofrimento referido pelos trabalhadores como consequência do exercício da actividade.

Sendo esta uma das nossas questões, parece-nos crucial explicitar à luz da análise que delineamos no nosso primeiro capítulo a essência do sofrimento dos trabalhadores do calçado para prosseguirmos com a resposta às restantes questões. Assim, consideramos que o sofrimento sendo algo complexo, torna-se difícil definir fronteiras entre o sofrimento físico e psíquico e também o sofrimento moral. Também assumimos que o sofrimento apresenta o mesmo significado que a dor e esta pode ser física ou moral. E a psíquica? Ora esta remetemos para a perspectiva da “continuidade versus descontinuidade psiquismo – soma” apontada por Fleming (2003:29) e partilhada por nós no contexto de que o homem é soma e psíquico e então a dor também o é. No entanto esta necessidade de distinguir dor física de dor mental, tem subjacente a visão de um organismo que se admite como unidade psicossomática e nesta medida a transmutação da dor física em mental e vice-versa depende do grau de tolerância à dor e da mais ou menos activação e funcionalidade dos canais soma – mente. (Fleming, 2003).

Para a análise da natureza do sofrimento referido pelos trabalhadores do calçado nas sessões de ACT, uma série de “intersecções” entre categorias e subcategorias confirmou conclusões já realçadas no nosso segundo estudo.

Assim, e para dar alguns exemplos, o cruzamento das subcategorias dores e tipos de tarefa, dores e meios de trabalho ou fadiga e tipos de tarefa confirmam que o sofrimento físico está associado a determinadas funções, meios de trabalho e cadências impostas (ver anexo 10 – quadros 1, 2 e 3).

No quadro 25 apresentamos a frequência de expressões dos trabalhadores que resultaram da realização da operação de vectores de intersecção entre dores e tipo de tarefa e fadiga e tipos de tarefa através do programa de software NUD*IST4.

Pelo quadro, podemos compreender que no contexto da ACT, os trabalhadores com tarefas de embalagem (1.1.1.14) e de cortador (1.1.1.1) são os que referem com mais frequência dores (3.2.2) e fadiga (3.2.4), logo seguidos das tarefas de faceadeira e carregador de linha.

QUADRO 25 FREQUÊNCIAS DE UNIDADES COTADAS RELATIVAMENTE A DORES E TIPOS DE TAREFA E FADIGA E TIPOS DE TAREFA															
	1.1.1.1.	1.1.1.2.	1.1.1.3.	1.1.1.4.	1.1.1.5.	1.1.1.6.	1.1.1.7.	1.1.1.8.	1.1.1.9.	1.1.1.10.	1.1.1.11.	1.1.1.12.	1.1.1.13.	1.1.1.14.	1.1.1.15.
3.2.2.	8	3	-	-	4	-	-	-	-	-	-	2	-	8	-
3.2.4.	7	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	-	8	-

São ilustrativos os exemplos de comentários de uma cortadora de pele, de um carregador de linha e de um operador da embalagem, que se seguem:

“o meu trabalho é sempre o mesmo (...) estou sempre de pé (...) em frente á máquina (...) com a cabeça baixada (...) é um trabalho que cansa porque é sempre (...) a fazer o mesmo.” [2ª sessão:98]; “onde sinto mais cansaço é quando vou buscar formas, ao fim do dia sinto cansaço que se manifesta por dores nas costas e tudo.” [Guimar3:54 – 55], de um trabalhador da embalagem, “o que me provoca mais cansaço é abrir e fechar caixas (...) porque passamos muito (...) agachados (...) onde há mais problemas, mais cansaço (...) ao deslocar as caixas cheias para as paletas.” [Guimar5:21].

Mas, se este sofrimento físico já era por nós conhecido, quando analisamos os excertos dos discursos das subcategorias dores, cansaço, desprazer, riscos para a saúde, problemas de saúde gerais, dificuldades na interacção VT e VFT e PME, verificamos agora, quanto o sofrimento referido, é também recheado de

características que o assimilam a um sofrimento psíquico e moral. (ver anexo 10 – quadros 2 e de 4 a 9).

Assim, se é verdade, parece-nos muito ilustrativo do sofrimento físico a seguinte expressão de uma trabalhadora: “é como puxar um carrinho de lenha. É quase. Nós é que já estamos tão habituados. Eu à segunda-feira noto a diferença. É assim esta dor que sinto hoje que me dói bastante desaparece-me um bocadinho no sábado e no domingo mas chego a segunda-feira eu começo a trabalhar e sinto exactamente nas primeiras horas da manhã estas dores aqui musculares no ombro”. [1ª sess1: 118 – 118].

Outra trabalhadora expressa de forma privilegiada o seu sofrimento psíquico quando diz: “(...) todos os dias tenho chorado. Um dia peguei nas coisas e vinha-me embora. Ia-me despedir. Mas eu vinha na mesma aqui à reunião. Eu mesmo que me despeça venho aqui. Estava farta, já não podia ouvir ninguém, nem raparigas, nem ninguém”. [3ª sessão:31 – 31].

Quanto ao sofrimento moral, uma trabalhadora profere o seguinte: “(...) se vejo sapatos a vir para trás que outra colega cortou, eu quando vou cortar já vou com medo de cortar. Penso se os dela vêm porque é que os meus também podem vir. O trabalho ao vir para trás eles vão começar a mandar vir: olhe o que você fez, a ralhar. (...) e depois uma coisinha de nada por vezes até pode passar mas eles estão tão habituados a pegar comigo que vão pegar todos os dias de manhã à noite (...)”.[4ª sess1: 42 – 42]. Notar-se-á, desde já, que este sofrimento se enraíza nas relações estabelecidas com a hierarquia pela presença do medo e da pressão que a mesma exerce. Também um outro trabalhador manifesta um mesmo tipo de sofrimento moral, este assente nos riscos que os trabalhadores correm na empresa por negligência da entidade patronal: “Não querem saber. Pensam que as pessoas que estão a trabalhar não são seres humanos. O que é certo é que está o homem no seguro. Aleijou-se sem necessidade nenhuma.” [Guimar1:25 – 25]. Neste caso, os riscos, sendo acontecimentos susceptíveis de se produzir, perfeitamente determinados num futuro próximo ou distante, cujos efeitos têm um valor negativo para qualquer trabalhador, podem e deveriam ser calculados e desta forma prevenidos: mas as opções técnico-organizacionais assumidas pelos responsáveis da empresa em questão deixam esta gestão para mais tarde, considerando-a “de luxo” face aos imperativos do mercado. Estamos por isso, na realidade, perante situações inerentes a novas formas de organização centradas na necessária cooperação com os objectivos da empresa e que abre a porta para as pressões de natureza moral (Lacomblez, 2000).

São assim exemplos que confirmam quanto a organização do trabalho actua ao nível do funcionamento psíquico e moral: a divisão das tarefas e o modo operativo podem estimular o sentido e o interesse do trabalho para o sujeito e a divisão dos homens diz sobretudo respeito às relações entre as pessoas e mobiliza os investimentos afectivos (Dejours & Abdoucheli, 1994).

A relação do trabalhador com a organização do trabalho pode então estar na origem da carga psíquica do trabalho, na medida em que uma organização do trabalho autoritária não permite a saída da energia pulsional e conduz a um aumento da carga psíquica – o que para transformar um trabalho fatigante num trabalho que forneça equilíbrio é preciso que a organização do trabalho se flexibilize de modo a deixar uma maior liberdade ao trabalhador para encontrar o seu modo operativo próprio e encontrar prazer no trabalho (Dejours 1994b).

O sofrimento que constatamos existir na relação entre fadiga e a hierarquia parece ser produzido pelo medo que responde a aspectos relativos à realidade e exige sistemas defensivos específicos. O medo pode ter várias formas, ligando-se aos riscos reais, presumidos ou imaginados e não sendo contrariado pode ter efeitos destruturadores sobre o equilíbrio psíquico. O medo também existe relativamente a ofensas socio-afectivos que possam surgir da organização do trabalho e podem atingir a dimensão de um traumatismo psíquico (Carpentier-Roy, 1995) sendo ilustrativo a expressão de uma trabalhadora referindo-se ao seu encarregado: “(...) eu não tenho medo dele (...), tive medo e chorei muitas vezes (...) e apanhei um esgotamento” [1sessão 135].

Outra dimensão dos comentários que acabaram por emergir na situação colectiva das sessões de ACT, foi a da dinâmica entre a vida no trabalho e a vida fora do tempo do trabalho (revelado por uma subcategoria dificuldades na interacção VT e VFT - anexo10 – quadro 9).

Muitas têm sido as referências dos nossos interlocutores, não só aos aspectos da vida fora do trabalho que podem – ou não – ajudar a gerir melhor todas as formas de sofrimento potenciais, como ainda aos efeitos evidentes da actividade profissional e das condições em que acaba por ser exercida sobre a qualidade da vida familiar: “(...) era chegar a casa, a minha filha chegar à minha beira para brincar comigo e eu não ter disposição. Eu deitava-me, a minha mulher já sabia que não me chamava para comer, o que queria era estar deitado. (...) o que mais me chateava, quem tem fi-

lhós sabe muito bem, os pais chegam a casa querem é brincar um bocadinho e a gente não pode, era o que mais me revoltava.” [Guimar5:41 –41].

O sofrimento gerado na relação entre a fadiga e a vida fora do trabalho como ilustra a expressão do trabalhador produz-se por a fadiga ter por efeito de perturbar a vida familiar, especificamente a relação entre pai e filha. É de sublinhar aqui que outros estudos (nomeadamente Teiger, 1995) demonstraram quanto certos efeitos do trabalho, e concretamente a fadiga se produzem no exterior da fábrica porque no seu seio o trabalhador tenta fazer uma gestão de si próprio de modo a controlar-se para continuar a trabalhar.

O sofrimento analisado advém duma relação bloqueada entre o trabalhador e a organização do trabalho. Por consequência considera-se que a energia de pulção não encontra descarga no exercício do trabalho e acumula-se no aparelho psíquico, ocasionando desprazer e tensão. Ora essa energia não permanece aí muito tempo e vai desencadear perturbações no corpo e daí – o aparecimento de fadiga por nós categorizado em cansaço que é “uma testemunha não específica da sobrecarga” (Dejours, 1994b) que afecta um ou outro sector do organismo – psíquico e somático: verifica-se o princípio da difusão da carga psíquica nas outras áreas do organismo, o que torna difícil encontrar traços que caracterizem, distinguindo, a fadiga psíquica ou nervosa, da fadiga física.

A reflexão que fazemos relativamente à fadiga referida pelos trabalhadores neste estudo é que é possível analisar a gravidade das consequências das condições de trabalho. Mas por outro lado, a fadiga produz efeitos que só se manifestam com o tempo, nomeadamente as afecções músculo-esqueléticas, dado que as pressões ligadas às condições de trabalho têm por alvo principal o corpo dos trabalhadores, sendo no corpo que podem ocasionar desgaste, envelhecimento e doenças somáticas.

E não é por acaso, provavelmente, que passamos a recolher dados deste tipo no âmbito das sessões de ACT tal como as concebemos.

5.2. A relação do trabalhador e da organização do trabalho – constrangimentos organizacionais geradores de sofrimento

A nossa segunda questão centra-se na compreensão do que na organização é gerador de sofrimento. Assim para dar resposta recorreremos à área temática referentes à actividade relacionada com a produção propriamente dita dado que a essência do trabalho está na relação do trabalhador com a produção e à área temática da actividade nas suas relações com os outros na medida em que o trabalhador não é um indivíduo isolado e admitimos tal como Dejours (1995c) que o sofrimento se encontra no seio destas relações. Neste sentido estamos na descoberta do que a psicodinâmica quis realçar - a ideia da intersubjectividade que remete para um certo modelo de homem e para o papel fundamental da organização do trabalho, que como já o referimos não é apenas técnica embora basicamente o seja mas passa também por uma integração humana que a modifica e lhe dá a forma concreta. (Dejours & Abdoucheli, 1994). No mesmo sentido também Billiard (2001:8, tradução livre) refere que a subjectividade aparece cada vez mais “consustancial ao acto do trabalho com o mesmo valor que o estado das técnicas e o da organização das relações sociais.” E é o que veremos nos excertos seguintes escolhidos para explicitar o que acabamos por reflectir.

Então, fizemos uso de algumas categorias que consideramos pertinentes para a resposta: da actividade relacionada com a produção propriamente dita que em função da literatura e do desenvolvimento do segundo estudo que realizamos, consideram-se factores ligados a constrangimentos organizacionais, nomeadamente: objectivos/tarefas (características da tarefa; as exigências da tarefa), meios de trabalho e regras de trabalho e as relações destas com as consequências da actividade que para nós representam indicadores de sofrimento.

Fizemos no programa NUD*IST 4 uma série de operações de pesquisa de matrizes e vectores, intersectando várias categorias e subcategorias que permitiram-nos concluir na aparente generalidade de muitas situações já referidas no segundo estudo.

A título de exemplo, podemos referir alguns dos resultados da pesquisa (por Matrix do programa NUD*IST 4) que, tendo intersectado a categoria características da tarefa com consequências da actividade, permitiu constatar que determinadas características da tarefa foram particularmente referidas pelos participantes das sessões de ACT pelos seus efeitos negativos na sua saúde (ver anexo 10 – quadro 10):

- as deslocações são associadas aos riscos para a saúde e ao cansaço; por exemplo: “As caixas estão no chão e o movimento que faço é de vergar a espinha. Levanto-me e faço esforço na coluna para erguer as caixas. Desloco-me com as caixas até à paleta numa distância de mais ou menos 3 metros. As caixas são postas em lote de quatro andares com cinco caixas por andar. Na ultima fase já tem de se esticar todo e mesmo assim se chegar lá, às vezes até lançar a caixa.” “ O que me provoca mais cansaço é abrir e fechar caixas, porque passamos muito tempo agachados, para fazer para 3 linhas e o deslocar as caixas para paletas correspondentes às linhas (...)” [Guimar5: 20 - 21]. Estamos aqui perante um trabalhador que opera no sector da embalagem cujas características da tarefa que executa obriga-o a usar posturas pouco adequadas deslocando-se com sobrecarga física fazendo-o correr riscos para a saúde sobretudo ao nível da coluna, referindo o mesmo trabalhador presença de cansaço.

- a sobrecarga física é associada aos riscos para a saúde, dores, cansaço e PME; por exemplo: “É a posição de trabalho. E o risco de me cortar na lâmina. Já me cheguei a cortar. (...) A única coisa que tem é estar aninhada a trabalhar (...)” [4ª sess1: 22]; “(...) eu nunca me adormecia as pontas dos dedos e agora adormece. Eu sinto muitas dores nas costas. As máquinas são pesadas e conforme se faz um movimento com a máquina e faz muita força para fazer o movimento” [1ª sess1: 116]; “Trabalho repetitivo e pesado dizia um trabalhador – ao fim de um dia aquelas formas todas, para fazer 800 pares se tiver que mudar formeiros, chega-se ao fim do dia cansado.” [Guimar3:51]; “Eu estou a carregar a linha. Meto tudo. Meto os sapatos, meto as solas, dezenas de formas, quilos a passar pelas mãos a toda a hora. São formeiros de 100 pares ou 120. Se tiver de deitar aquele formeiro abaixo, 3 ou 4 formeiros por dia, são centenas de quilos que passam pelas mãos, (...) mas as formas em si, sempre a fazer aquele movimento que é onde aparecem depois as doenças profissionais nos pulsos” [Guimar3: 40].

- a repetitividade é associada a riscos para a saúde; por exemplo: “Certos trabalhos repetitivos levam os trabalhadores a ter uma certa sonolência, um certo desleixo no qual às vezes é perigoso na questão da segurança” [Guimar1: 5].

- a concentração e atenção aparece associada a riscos para a saúde; é disso exemplo: “É um serviço muito duro, porque eu tenho de estar ali 4 horas de manhã sempre a pé no mesmo sitio e tenho de estar com os olhos estacados mesmo ali na obra para não cortar a borracha, porque é uma lâmina muito fininha.” [Guimar3: 66].
- os modelos são ainda outra característica que a tarefa possui que pode favorecer o aparecimento de problemas gerais para a saúde. É exemplo a seguinte manifestação: “O branco, estou a cortar o branco fico a chorar, a cor, parece que fico com pedrinhas. Chego ao fim do dia com os pés inchados e abrem-se os pulsos” [4º sess1: 46]. Podemos inferir ainda da expressão desta trabalhadora sinais de aparecimento de PME ao dizer “abrem-se os pulsos”.

No quadro 26, está identificada a frequência de expressões dos trabalhadores que resultaram duma matriz de intersecção entre características da tarefa (1.1.5) e consequências da actividade (3.2).

Podemos observar pelo quadro 26 que os trabalhadores referem mais vezes dores (3.2.2.) em relação com a sobrecarga física (1.1.5.4), sendo que o cansaço, os riscos para a saúde e a PME estão em relação também mais vezes com a característica da tarefa - sobrecarga física. Verificamos ainda, que os trabalhadores não referem relação entre as características da tarefa e a dificuldade de interacção entre a vida no trabalho e a vida fora do trabalho.

QUADRO 26 FREQUÊNCIA DE UNIDADES COTADAS RELATIVAMENTE A CARACTERÍSTICAS DA TAREFA E CONSEQUÊNCIAS DA ACTIVIDADE								
	3.2.1.	3.2.2.	3.2.3.	3.2.4.	3.2.5.	3.2.6.	3.2.7.	3.2.8.
1.1.5.1.	1	–	–	1	–	–	–	–
1.1.5.2.	–	–	2	–	–	1	–	–
1.1.5.3.	1	–	–	–	–	–	1	–
1.1.5.4.	2	3	–	2	–	–	–	1
1.1.5.5.	1	–	–	1	–	–	–	1
1.1.5.6.	–	–	–	–	–	–	–	–

Outros tratamentos do mesmo tipo realçaram também quanto a gestão da dinâmica produtiva que podia ter parecido própria à empresa estudada no âmbito do segundo estudo corresponde, na verdade, a uma cultura bastante

generalizada no sector em Portugal. Assim muitos dos constrangimentos organizacionais referidos por provocarem sofrimento nos trabalhadores giram em torno da matéria prima sobretudo a qualidade da pele que “é sempre preciso esticar” e juntamente com a cadência imposta duplica o esforço do trabalhador por ter um tempo rígido e pré-definido para executar a tarefa. A este quadro ainda se associa a qualidade do produto que é exigido - a pele tem de ser cortada de modo a não aparecer o defeito - e as alterações constantes da cadência na linha de montagem por razões imprevisíveis, mudanças tecnológicas, de modelos, etc., obrigam o trabalhador a sistematicamente ajustar o seu ritmo⁶⁰ de trabalho. São exemplos ilustrativos os seguintes: “Se vem 25 metros para 120 ou 130 pares de forros, para aproveitar a pele não deve gastar mais que os 25 m, deve tentar aproveitar o máximo para gastar só 24 ou até os 25. Se gastar os 25 não está a gastar mais porque está a gastar o que pede. Se gastar 26, está a gastar um metro a mais. Já vai ouvir, porque gastou pele a mais.” [1ª sess1:49]; “Por exemplo para mim um modelo de sapato é mais fácil que um modelo de sandália. Eu em sandálias para dar a produção não posso ir mesmo à casa de banho, não posso ir buscar um café ou um galão, não posso ir beber um sumo nem beber água. É trabalhar seguido e chego ao fim do dia mais partida e mesmo assim a produção é justa” [1ª sess1:60], “A questão a que se chegou é a seguinte: esse meu colega de trabalho que estava a meu lado, a máquina avaria. As pessoas vão-se apoderar de estar aquele tempo parada, vão pôr a máquina a andar mais rotativa.” [Guimar1:9], ou ainda, “Chegam de manhã e dizem: hoje temos de fazer 900 pares. Se a linha estiver por exemplo a 12 (manómetro de contagem do tempo e ele dispara e anda) para fazer 800, mas se tiver de se fazer 900, ele logo de manhã tem de pôr aquilo a 9 ou a 8 para nós fazermos os 900 pares.(...) os ritmos são alterados em função da necessidade e do modelo.” [Guimar3:58], (ver anexo 10 – quadro síntese 1).

Mas, além dessas confirmações – que não deixam de ser interessantes – estivemos também aqui particularmente atentos ao que a situação própria à ACT contribuiu e pôs à luz do nosso conhecimento.

Dois aspectos emergiram, de facto, particularmente desta análise de conteúdo: o primeiro, de menos importância nos comentários, é relativo ao carácter potencialmente tóxico de certos produtos utilizados; o segundo, já realçado no ponto anterior, diz respeito ao relacionamento com a hierarquia – e sobre a matéria as testemunhas não faltam.

⁶⁰ O ritmo de trabalho é a maneira como o trabalhador “regula os seus conhecimentos, experiências, cultura, estado de saúde, com a cadência, os objectivos, os meios oferecidos para a execução da tarefa, nas condições dadas” (Oliveira, 2002:83).

Sobre o primeiro aspecto, podemos citar o exemplo seguinte: “(...) uma vez puse-ram lá latex para colar a calcanheira (...) começaram-me a arder os olhos e a doer-me a cabeça (...) disse que não trabalhava mais com aquele produto (...) e eles diziam que este produto lhes ficava muito mais barato. (...) Olhe para ao meus olhos a escorrer água, nem vejo nada (...) o cheiro é um cheiro muito mais forte do que aquela cola que eu estava a dar (...) e o latex não dá qualidade porque não cola bem a calcanheira como a cola.”[Guimar3:29-32-33], (ver anexo 10 – quadro síntese 1).

E podemos, desde já, sublinhar o medo que transparece nos comentários. Quanto à dinâmica relacional com a hierarquia recordamos que a construção da identidade inscreve-se no campo social, em referência ao olhar do outro e significa portanto que a relação entre identidade e trabalho é mediatizada pelo outro, no julgamento do reconhecimento: “se a dinâmica do reconhecimento é paralisada, o sofrimento não pode ser mais transformado em prazer, não pode mais encontrar o sentido.” (Dejours, 2000a:226, tradução livre) e é neste caso que se podem operar descompensações de teor somático ou psiquiátrico. Ora, nem sempre encarregados e patrões reconhecem o valor do trabalho do operador e é precisamente disto que se queixam os trabalhadores: “Deixam-nos revoltados porque não podemos ter mais capacidade que os próprios encarregados. O encarregado é que tem de saber.” [Guimar5:31], ou ainda, “Quando a gente tem uma opinião formada que não deve ser assim, eles pouco aceitam a opinião dos trabalhadores.”[Guimar3:37] ou mesmo “Muitas vezes nós dizemos que não dá e que não têm razão porque nós é que estamos nas máquinas e sabemos como é que o trabalho vai e eles teimam que é assim e depois vêm os sapatos para trás mal feitos. Nós acabamos por ter razão. Mas eles nunca assumem que temos razão.” [2ªsessão:81].

Neste estudo, como noutros desenvolvidos por investigadores referenciados no capítulo um, o reconhecimento manifesta-se particularmente limitado relativamente à riqueza do saber teórico e experiencial dos trabalhadores. O sofrimento torna-se visível pelas expressões dos nossos interlocutores ao referirem-se a “eles” como estando na origem dos abusos das pressões, das ameaças, do não-reconhecimento, da discriminação. Existe, de facto, uma questão que se prende com o não respeito pelo ser humano e que abrange o respeito à integridade, à dignidade nas dimensões integradas de biológica, psíquica e social. Assim quando o trabalhador é sujeito a ofensa moral, menosprezo pelas suas crenças e esforços pessoais, a dignidade está a ser afectada e simultaneamen-

te a identidade e o equilíbrio biopsicosocial necessário à saúde (Seligmann-Silva, 2003).

Mas das verbalizações dos trabalhadores e trabalhadoras do estudo transparecem ainda um sofrimento moral, que Schwartz (1997) pretende relacionar com o cultivo de valores éticos integrando-os no relacionamento humano que atravessa o dia-a-dia da actividade de trabalho. É ilustrativo deste tipo de sofrimento o que dizia um trabalhador: “A resposta do patrão foi que se eu não pudesse trabalhar para me ir embora que as portas estavam abertas (...)” [Guimar5:17]; e ainda outro trabalhador referia “Por exemplo, está num posto de trabalho e pensam que podem fazer o que querem e lhes apetece e dizem: estás aqui, agora vais para ali. Se a pessoa nega eles dizem: «tu já estás por minha conta».” [Guimar1:30].

Schwartz (1997), desenvolveu estudos particularmente interessantes que demonstraram a vinculação profunda entre a dimensão ética e a dinâmica social do reconhecimento.

O que está aqui em questão é um reconhecimento que não se dirige “à palma da nas costas ou à promoção após dez anos de serviço”, como também menciona (Carpentier-Roy, 1995), mas a um julgamento sobre a beleza e a utilidade do trabalho enquanto expressão de conhecimento, competência e experiência, enquanto valorização de um ofício. A esta falta de reconhecimento associa-se muitas vezes a recusa da autonomia e de poder aos trabalhadores.

Os trabalhadores referem sofrer, dizem ficarem revoltados por “*não poderem ter mais capacidade que os próprios encarregados*”, “*nós acabamos por ter razão mas eles nunca assumem que a temos*”, pela ausência de reconhecimento, a ausência de poder real que deveria acompanhar as responsabilidades que lhes incumbem. Ora, para além das condições penosas de trabalho (esforços físicos e repetitivos, barulho, poeiras e vapores tóxicos, etc.) e onde o risco e o medo estão presentes, é a ausência de reconhecimento do que fazem e do que são e a desvalorização que acarreta que atravessam o sofrimento dos trabalhadores e consomem o seu equilíbrio psicológico (Carpentier-Roy, 1995).

5.3. As características da organização do trabalho e a relação com o aparecimento de Perturbações Músculo-Esqueléticas

Esta questão tem sido a que, embora central no que era debatido nas sessões de ACT, não trouxe uma real mais valia para a nossa pesquisa – a não ser a prova de que se trata efectivamente, dum problema preocupante e transversal ao sector do calçado.

Assim, apesar da riqueza do material conseguido graças ao uso do programa NUD*IST 4 acabaremos por só apresentar alguns exemplos, de cruzamentos realizados, associados a alguns comentários que confirmam o que o segundo estudo já realçou.

Em anexo 10, no quadro síntese 2 podemos observar que em todas as subcategorias das características da tarefa definidas na nossa matriz de análise existe interferência na postura normal do trabalhador referido pelos próprios e causando fadiga. O cenário é variado e assenta em: grandes deslocações com carga às costas; alterações rápidas e extremas de postura (por exemplo da posição de agachado para a da pé, com deslocação de pesos); exercício de movimentos (pousar, arrumar, pegar noutro, pousar... cortantes) repetidamente e com pressão do tempo; postura de pé durante quatro horas com os olhos muito fixos, isto é, concentrado e atento; movimentos com máquinas que exigem muito esforço por serem máquinas pesadas. O quadro síntese 3 (em anexo 10), dá conta da relação que existe entre o tipo de tarefas e a postura que o trabalhador adopta cujas consequências se repercutem na saúde manifestando dores e consequentemente sofrimento, como ilustra a expressão dum carregador de linha “eu tenho de me baixar o dia todo a pegar nas formas (...) sinto-me cansado das costas e dos pulsos porque tenho de colar uma fita cola.(...). [Guimar3:55].

Enfim, já que pretendemos na nossa questão, realçar o peso específico da organização do trabalho no aparecimento de PME, podemos referir, também a título de exemplo, a associação nitidamente estabelecida pelos nossos interlocutores entre as características da organização do trabalho - meios de trabalho e tipos de tarefa, com o aparecimento de perturbações músculo-esqueléticas, como pode verificar-se pelas manifestações seguintes: “Eu gostava de dizer que

também sou cortadora é que a mim abre-me os pulsos, eu tenho este pulso que não o sinto. Porque as máquinas são muito pesadas.” [4ª sess1:37]. Um outro trabalhador da embalagem referiu: “(...) passei para o turno normal. (...), o fisioterapeuta aconselhou-me a abandonar o calçado (...) pelos esforços que lá se fazem (...) como é um sitio de risco (...) não posso estar 4 horas seguidas de pé.”[Guimar2:50]. Um trabalhador que é carregador de linha manifesta o seguinte: “Eu estou a carregar a linha. Meto tudo. (...) sapatos, (...) solas, dezenas de formas, quilos a passar pelas mãos a toda a hora. (...) pôr solas que vêm lavadas com liquido, pôr palmilhas para fazer 800 pares por dia, mas as formas em si sempre a fazer aquele movimento que é onde aparecem depois as doenças profissionais nos pulsos.” [Guimar3:40].

Como vimos, a organização do trabalho contem factores que favorecem o aparecimento de PME é um facto que emerge dos discursos dos trabalhadores ao considerarmos que os factores analisados relativos aos constrangimentos organizacionais são os principais responsáveis pelo aparecimento de afecções do foro músculo-esquelético no trabalho. A pressão do tempo que a cadência implica obriga o trabalhador a exercer uma postura que o ajude a operacionalizar a tarefa de modo a cumprir tempos e prazos para que também não ponha em risco o emprego ou o prémio de produtividade no final do mês.

A postura transmite o tipo de solução que cada trabalhador adopta para resolver os conflitos entre as condições internas das regulações posturais (articulares, musculares, etc.), os constrangimentos exteriores da situação e os objectivos da conduta (Teiger,1997). As posturas constituem por isso um indicador complexo da actividade mas são fonte de fadiga, podendo gerar perturbações músculo-esqueléticas (vertebrais ou articulares) (Guérin et al., 2001).

5.4. A protecção do equilíbrio psíquico – Estratégias de defesa dinamizadas pelos trabalhadores

Uma das nossas questões era de melhor conhecer as formas encontradas pelos trabalhadores para ultrapassar o sofrimento, isto é, quais as estratégias de defesa individuais e/ou colectivas, dinamizadas pelos trabalhadores. E se o nosso segundo estudo dificilmente podia ter tido acesso a esta matéria, já a situação de ACT criou outras condições para a sua explicitação.

A análise das estratégias de defesa interpelar-nos-ia a vários níveis se tivéssemos encontrado verdadeiros colectivos de trabalho⁶¹ (Carpentier-Roy, 1995; Dejours 2000a). Os trabalhadores do calçado que fizeram parte do nosso estudo não se constituem em colectivos de trabalho na concepção da psicodinâmica do trabalho (ao olhar do sofrimento e do prazer no trabalho), porque não possuem “regras de ofício” (de coesão, de regulação, de protecção) que proteja o grupo de um “ataque vindo do exterior do colectivo” (Carpentier-Roy, 1995:34, tradução livre). Assim não sendo, recorda-nos a importância da consideração dos afastamentos entre a organização do trabalho prescrito e a prática real de trabalho.

Observamos, pela análise de conteúdo dos dados dos nossos interlocutores que, de uma maneira geral, perante as diferentes fontes de sofrimento, adoptam condutas guiadas por um forte individualismo, estimulados pelo peso da tarefa ligado à qualidade e por modos de gestão autoritários e discricionários (ver anexo 10 – quadro síntese 4).

A principal defesa psicológica adoptada é a negação, considerada na acepção “a recusa da percepção de um fato que se impõe no mundo exterior” (Laplanche & Pontalis, cit. in. Seligmann-Silva, 2003: 1151, tradução livre). O sentido da palavra negação expressa a ideia também de recalcamento do medo e os dois fenómenos ocorrem em situações de trabalho perigoso. Para encontrar uma forma de conviver com o sofrimento e com a situação de trabalho que o provoca, os trabalhadores negam as situações perigosas coercitivas ou penosas e evitam a percepção do próprio medo o que é para muitos a única forma de trabalhar exposto a situações penosas (Seligmann-Silva, 2003). Consideramos ilustrativo a seguinte expressão de uma trabalhadora: “(...) eles têm um quadro e vão escrever ao fim do dia os pares que deveriam sair e os que saíram. (...) Eu desde que puseram o quadro nunca tive a curiosidade de ver para que era. (...) via-os a escrever mas... nunca liguei, não era trabalho meu. (...) eu sabia que o quadro tinha algum significado para eles, mas para mim não tinha. Eu via que eles iam escrever mas nunca fui ver o que apontavam. Via só números e via que tinha previsão do dia e da semana, já via que eram os sapatos, só que nunca liguei. (...)” [4ªsess1:23-26]. Estamos claramente face a uma situação de uma trabalhadora que recusou tomar conhecimento da colocação de um

⁶¹ Um colectivo de trabalho não é um grupo de trabalho para a psicodinâmica do trabalho. Num colectivo de trabalho intervêm as regras do ofício que são produzidas e introduzidas pelo colectivo de trabalho (Carpentier-Roy, 1995).

quadro que significava a pressão da produção para a trabalhadora tendo em conta que as referências escritas no quadro diariamente pelo encarregado tinham a ver com o número de sapatos que tinham de ser produzidos.

Uma outra estratégia defensiva referida pelos participantes das sessões de ACT para expulsar o medo e permitir o convívio com os riscos inerentes ao ambiente de trabalho constitui-se em ridicularizar verbalmente as fontes de risco. É exemplo a seguinte expressão de uma trabalhadora: “Quando estou cansada da cabeça, ponho os auscultadores. Quando eles pegavam comigo ainda punha mais depressa para não o ouvir. (...) eu ponho isso nos ouvidos e sabe tão bem que assim eles chamam e eu até não oiço. (risos)”[1ªsess1:2-6].

As relações com a hierarquia são ainda para este grupo de trabalhadores um grande factor de sofrimento e já o referimos. Mas no âmbito desta quarta questão, podemos acrescentar a grande variedade das estratégias que cada um utiliza para lutar contra esse sofrimento: desde o confronto com um comportamento de humor, ou a procura de um isolamento “pondo os auscultadores”, “fazer que não ouve”. Todavia, no conjunto, as reacções individuais dos trabalhadores são dominadas pela impotência colectiva, sendo particularmente visíveis estratégias que fazem prova de passividade e resignação face aos modos de gestão dos encarregados e utilizam sobretudo como já o dissemos estratégias defensivas individuais e muito pouco estratégias colectivas. É ilustrativo a expressão duma trabalhadora “que não engravida para não ter problemas” ou os trabalhadores que “não fazem pausas” ou “que trabalham antes da hora”.

Em todos os casos, tratam-se de reacções individuais que indicam como cada um encontrou o seu ajustamento pessoal ou como faz para evitar o sofrimento.

Em síntese o sofrimento dos trabalhadores pode ter a sua origem nos tipos de tarefa em articulação com a pressão exercida pela hierarquia e as condições de trabalho desfavorecedoras; com as características da tarefa de que são exemplo os variados modelos que atormentam por vezes os trabalhadores provocando-lhes um sentimento de medo como os meios de trabalho, cujos produtos, ambiente e ferramentas condicionam a saúde.

As características que a organização do trabalho assume apresentam (como vimos ao longo das respostas às questões que formulamos) ressonâncias importantes na esfera afectiva, melhor dizendo, nos sentimentos das pessoas que realizam as actividades de trabalho. Estes sentimentos podem ser de prazer e fortalecer a identidade e a saúde mas também podem ser desgastantes.

Na verdade, não é a inactividade ou o repouso que geram a saúde e o bem-estar mas a alternância entre o repouso e as duas grandes actividades da vida do ser humano: o trabalho e o amor (Davezies, 1998). Ora, como tivemos oportunidade de o constatar se a dinâmica do reconhecimento no trabalho é bloqueada não é só uma perda para a auto-estima: significa ainda uma indisponibilidade às solicitações afectivas, um vivido no isolamento e a capacidade de amor pode ser gravemente afectada (Davezies, 1998).

Assim, se as condições de trabalho podem pôr em risco a saúde, organização do trabalho pode favorecer-la. Mas só “quando possibilita reconhecimento do próprio valor e esforço, quando oferece perspectivas de continuidade para desenvolvimento pessoal e profissional, além de proporcionar bases para fortalecer a auto – estima e a construção de laços interpessoais de confiança.” (Seligmann-Silva, 2003:1148, tradução livre).

Esta não é a realidade que conhecemos no sector do calçado em Portugal embora assumamos uma abordagem “parcial”, isto é o conhecimento que temos de alguns trabalhadores do calçado em algumas empresas do sector na região Norte do país. Mas esta realidade também se confirma pelos estudos de Estanque (2000) e do Inofor (2001).

Reveladora desta concepção que parece prevalecer no plano da dinâmica relacional, é a forma como é escolhido e utilizado o trabalhador polivalente. Aliás foi um “ponto quente” nos debates das sessões de ACT, uns considerando que “*é uma forma de utilizar o trabalhador indiscriminadamente*”, isto é em prol da produtividade da empresa e sem que o trabalhador seja ouvido” e insistindo no facto que a entidade patronal escolhe os polivalentes como também escolhe os encarregados: têm de “encaixar num quadro que agrada ao patrão”, isto é ser disponível para executar horas extraordinárias de qualquer maneira e a qualquer preço (“as pessoas acabam o horário de trabalho às 18:00 e às 17:59 vem o chefe e diz: ó pá eu preciso que fiques aí mais uma hora ou duas. Se essa pessoa não ficar deixa de

ser polivalente”); não falem (não podem estar doentes), não façam greve, estejam de acordo com as decisões dos superiores (mesmo que não concordem), não ter exigências (“sacrifícios extras onde põem em risco o seu corpo por vezes com emoções altíssimas de modo a corresponder ao pedido do patrão”. Estes são excertos dos discursos dos trabalhadores que também são dirigente(s) e/ou delegado(s) sindicais com uma vasta experiência profissional na área do sector do calçado.

É assim visível que “o poder está presente em múltiplas situações e assume variadíssimas formas” (Estanque, 2000:252): as relações hierárquicas são sentidas pelo trabalhador como de desrespeito sendo comum como vimos a ameaça de despedimento e de humilhação. A vida sindical é por isso incompatível com promoções nomeadamente a encarregado e mesmo sendo trabalhadores produtivos são discriminados e penalizados. A opção do trabalhador pela vida sindical (delegado ou dirigente) equivale a prejuízo financeiro, nomeadamente nos prémios a que deixa de ter direito; a alterarem-lhe o horário do turno sem o ouvirem, por utilizarem o período de tempo (a que têm direito) para a actividade sindical, sendo que “a entidade patronal reconhece o profissionalismo dos sindicalistas mas discrimina-os”, como diz um trabalhador/delegado sindical numa das sessões de ACT. É desta maneira que hoje em dia o sindicalismo no sector apresenta um déficit de representatividade social.

Em conclusão, as características gerais do trabalho e das condições do trabalho no sector sendo confirmadas pelos estudos que referimos (Estanque, 2000 e Inofor, 2001), decorrem sobretudo duma concepção de gestão dos recursos humanos, num número significativo de empresas do sector em Portugal e do relacionamento preestabelecido com a mão-de-obra que acaba por ser privilegiada para essas empresas: trabalhadores de baixo nível de escolaridade, dos quais só se espera o respeito pelas normas de produção, independentemente das condições em que trabalham.

Apresentamos em anexo 11, o cenário que parece caracterizar as condições em que acabam por trabalhar a maioria dos trabalhadores do sector do calçado em Portugal. Foi sempre a opção assumida por Ferreira no término de cada intervenção de forma a transmitir ao sindicato o essencial dos resultados da pesquisa. E será também a postura que iremos assumir após a conclusão desta tese.

6. CONCLUSÃO

O estudo que foi alvo deste capítulo quarto, inscreve-se num quadro, cuja perspectiva foi compreender melhor as fontes de vivência do sofrimento e do prazer no trabalho. O fundamento da metodologia privilegiada foi o da psicopatologia e psicodinâmica do trabalho – a subjectividade – contrariamente às investigações sobre stresse, donde é afastada, a maioria das vezes.

Não é possível quantificar o prazer ou o sofrimento, na medida em que os conceitos que lhes são inerentes como o medo ou a dor, não se deixam rodear por percentagens, estatísticas, ou outro tipo de compatibilidades, havendo uma ligação obrigatória à metodologia qualitativa. A abordagem qualitativa permite-nos fazer emergir lógicas internas de um determinado fenómeno social, delimitando progressivamente o objecto da pesquisa e construindo-se teoria. Neste sentido a postura não assenta na verificação de hipóteses: a explicação do objecto faz-se num movimento incessante entre teoria e empiria, no seio do qual se harmonizam observações e reflexões (Carpentier-Roy, 1995). O potencial heurístico que se admite existir na relação entre a teoria e a empiria permite evitar o perigo, que é constante em investigação, de “observar o real em função da teoria” o que tão bem lembrou Bachelard (1993: 20, tradução livre).

A postura epistemológica em que nos situamos tem sido a das correntes que se reagrupam na “teoria do sujeito” como é a psicodinâmica do trabalho cuja preocupação é inserir o sujeito singular na história das relações sociais e levar a cabo a análise considerando o sujeito produtor de significação, sendo fundamental a subjectividade dos trabalhadores. O prazer e o sofrimento são necessariamente subjectivos e como tal não podem ser compreendidos se não nas relações intersubjectivas (Dejours, 2000a).

Neste sentido, esta corrente metodológica, revelou uma concepção de saúde com carácter predominantemente social, dado que a questão do sofrimento e do prazer no trabalho, é mediada na organização do trabalho e, daí, que se coloca sempre, em termos de relação social. O indivíduo que sofre não é dissociado de um grupo, que com ele partilha o sofrimento, ao qual pertence e

que está *em relação com* outros colegas e a hierarquia, num quadro de trabalho preciso (Chanlat, 1995).

É precisamente esta importância dos OUTROS que quisemos realçar no nosso terceiro estudo e que o diferencia do segundo. E os dados reunidos realçaram efectivamente a existência no sector do calçado em Portugal de um indivíduo que sofre não só fisicamente, um indivíduo que tem medo igualmente, mas prefere o esconder no seio da empresa, um indivíduo ainda que procura o equilíbrio na construção de estratégias de defesa reflectindo a concepção de Dejours (1995b) que compara a saúde a um estado de equilíbrio a atingir, onde as alterações e os sofrimentos são suficientemente compensados. No entanto, identificamos melhor ainda o que tem salientado esta pesquisa na acepção de Davezies que enquadra a saúde num contexto de “estar em forma”, “sentir-se livre”, isto é, ter domínio sobre os seus actos, e ter uma vida que faz sentido (Davezies cit. in Volkoff 2002). Por consequência, assumimos que a saúde constrói-se e fragiliza, em torno destes três domínios evocados por Davezies – a forma, a liberdade e o sentido.

As características metodológicas da abordagem desenvolvida, apresenta diferenças marcantes das abordagens dos estudos anteriores. O universo epistemológico da abordagem utilizada aqui tem sido essencialmente, qualitativa e enraíza-se, antes de tudo, nos *sujeitos que falam*: é a palavra das pessoas envolvidas na investigação que é fundamental e particularmente decisiva no método. Os indivíduos, com a ajuda de um ou dois mediadores, vão enunciando as várias dimensões da actividade que causam sofrimento ou prazer e, deste modo, prejudiquem a saúde ou, pelo contrário, favoreçam a sua construção. É na confrontação dos discursos dos trabalhadores e nas reuniões colectivas que se revela o afastamento existente entre a organização do trabalho prescrito e a organização do trabalho real – afastamento esse que está na origem dos problemas encontrados.

As reuniões foram feitas fora do local de trabalho, como preconiza Ferreira (1993), num local como “não sendo patronal”. Aliás, o terreno para uma pesquisa desta natureza, foi já uma questão de reflexão de Lacomblez, a propósito de Dejours desenvolver as suas intervenções dentro das empresas: em que condições se conduz um projecto que vai ter um olhar crítico sobre a própria

empresa e “manterá relações potencialmente contraditórias com a lógica produtiva da gestão dos recursos humanos?” (Lacomblez, 1997:53). Embora possamos pensar que os tempos mudaram e que certas empresas possam até estar mais abertas à condução destes tipos de projectos, consideramos, à partida, que um estudo, em que o sofrimento dos trabalhadores é central, não é compatível com a sua execução dentro da empresa.

Este tipo de reflexão conduziu-nos a fazer a opção por locais, de fácil acesso, que permitem o debate e são, também, os privilegiados por Ferreira (1993) e seus colegas. Referimo-nos aos sindicatos, isto é, fora do local de trabalho, mas num colectivo que se articula com a vida do trabalho. Esta prática parece-nos acrescentar vantagens em relação ao dispositivo utilizado por Dejours e seus colaboradores porque, para além da vantagem já referida, consideramos ser o movimento sindical o motor de transformação e intervenção na organização do trabalho. Embora actualmente fragilizado, o movimento sindical congrega os trabalhadores, cujo papel de intervenção e reivindicação conduz à negociação com as entidades patronais, de transformação e mudança no sentido da adequação das condições de trabalho e, consequentemente da criação de condições de saúde. A intervenção no terreno ultrapassa a própria tomada de consciência que o trabalhador adquire no seio do colectivo e através da descrição da sua actividade. A descoberta que o que acontece aos outros também nos acontece a nós, ajuda a adquirir a “consciência das acções” que habitualmente se fazem de um modo “automático”. A ACT pode por isso funcionar como favorecedora de mudanças de comportamento (Ferreira, 1999).

É este contexto de mudança e transformação individual, que nos reenvia para a concepção de ser humano inerente a este paradigma. Um ser concreto, “um sujeito em acção”, “uma pessoa em situação”, cuja qualidade de vida está em constante ligação com os grupos e as suas condições de existência, conduzindo-o a interpelar, dum modo directo, a organização do trabalho (Chanlat, 1995). Mas, também, uma pessoa com expectativas, aspirações, projectos e, nesta medida, um modelo em que o homem se desenvolve, procura crescer (Moscovici cit. in Curie 2002). A actividade de trabalho tem pois outros sentidos que não só responder às exigências da tarefa: por exemplo, dar sentido aos projectos individuais que se enraízam na história dos indivíduos e nas actividades

dos outros domínios de vida. Neste sentido, Curie (2002) sugere que tal modelo de homem carece, em termos metodológicos, que se integrem na análise outras variáveis (a valorização relativa dos domínios de vida, os constrangimentos que resultam do conjunto desses domínios, os objectivos pretendidos no e pelo trabalho, o sentimento de controle da situação), considerando que os sujeitos procedem constantemente a arbitragens que se prendem com custos (Curie 2002)⁶².

⁶² Estas análises de Curie (em texto mimeografado) surgem como troca de comentários seguidas a um conselho científico do CREAPT

Capítulo V

CONCLUSÃO – O RECONHECIMENTO DO SOFRIMENTO NA PROSECUÇÃO
DA SAÚDE DOS TRABALHADORES

1. O SENTIDO E A IMPORTÂNCIA SOCIAL DO TRABALHO NA CONSTRUÇÃO DA SAÚDE

Nesta tese pretendemos por um lado reflectir a questão do sofrimento no trabalho e, por outro lado, entrever o papel do movimento sindical em dar visibilidade ao que de facto se mantém invisível - os sofrimentos individuais - e na capacidade de os transformar em elementos de consciência colectiva para, a partir destes, definirem uma acção para a transformação das condições de trabalho. Esta é uma acção de luta pela saúde, uma acção indissociável da acção sindical e que potencialmente pode conduzir a uma mais valia individual, colectiva e social. Aliás, Vogel (2001a:13, tradução livre) menciona que a saúde no trabalho constitui uma prioridade importante para o movimento sindical e acrescenta que “a luta pela saúde é inseparável duma acção e duma organização colectiva destinadas a transformar as condições do trabalho”. E, para Vogel, intervir em saúde significa em primeiro lugar escutar os trabalhadores, para conhecer os problemas que eles têm no seu trabalho, dado que sabem em geral melhor do que outros quais as consequências da organização do trabalho sobre a sua saúde.

O trabalho, apesar de para certos autores (Meda, 1995) o seu valor estar actualmente em crise, possui um lugar central na sociedade: referimo-nos ao seu factor de produção, mas importa não negligenciar o seu factor social, na medida em que é neste quadro que se desenvolvem direitos sociais e de cidadania e se constróem qualificações que respondem aos desafios da sociedade (Silva, 2002).

Como o mencionaram De Bandt, et al. (1995), além do trabalho ser um instrumento de dominação de entidades empregadoras sobre assalariados, mediatizado pelo contrato de trabalho e ainda um instrumento de dominação dos homens sobre as mulheres, mediatizado pelas relações sociais de sexo, o trabalho é também o potencial mediador, insubstituível, de emancipação e do exercício dos direitos cívicos. E acrescentam que a ligação estreita entre a centralidade do trabalho, a cidadania e a saúde conjuga uma dinâmica que não funciona se os direitos elementares não forem respeitados.

Ora, a pouca valorização do trabalho actual e a fragilização do movimento sindical constituem factores que têm contribuído para a ausência de um reconhecimento social do sofrimento dos trabalhadores. Mas os trabalhadores em determinados momentos das sessões da Análise Colectiva do Trabalho referem que gostariam de dar a conhecer ao exterior o que passam no trabalho. É ilustrativo a seguinte expressão duma trabalhadora no momento em que fazíamos a restituição de dados: “Estava aqui, estava a pensar que por vezes isto havia de sair era no jornal, tal e qual como está aí. É um bom desabafo.” Estamos aqui claramente no plano da (des)valorização social do sofrimento no trabalho, expresso com a força de quem está a vivenciá-la.

Mas é claro que, situando a nossa análise no plano do indivíduo, o sofrimento irá assumir configurações variadas – nomeadamente porque o sofrimento psíquico ocorre quando são afectadas esferas da vida importantes para a pessoa, geradoras e transformadoras de significado (Codo, 2002): o processo do sofrimento psíquico não é linear, inscreve-se num contexto, numa história de vida onde se encadeiam acontecimentos que originam situações concretas.

Contudo, essas histórias individuais acabam por ser determinadas, pelo menos em parte, pelas características globais da função profissional assumida.

Qualquer trabalho não tem o mesmo sentido social: uns trabalhos justificam os outros, existindo trabalhos considerados mais importantes ou significativos que outros e o que se constata ao nível da empresa é que a divisão social do trabalho pode inibir ou interromper o processo de apropriação do sentido do trabalho impossibilitando o alcance do seu significado (Codo, 2002)⁶³.

Assim, e correndo o risco de sublinhar uma evidência - o trabalho não se realiza num vazio social: ocorre num meio quer de relações sociais como de influência de valores tanto na dimensão macro (estado, sector de produção), como micro (empresa), onde trabalho e produto geram e transformam as relações sociais e concretamente a vida de cada um e forma como consegue gerir o difícil equilíbrio entre prazer e sofrimento:

⁶³ No mundo real ao nível da empresa e por exemplo ao nível duma linha de montagem, no sistema fordista os engenheiros decidem os tempos e métodos de laboração e os operadores operam, sendo igualmente importantes no processo de produção, mas neste sistema torna os primeiros imprescindíveis e os segundos rejeitáveis.

“o modo como as famílias operam, os vínculos de género, os espaços de exercício de afecto, ócio, lazer, são organizados pela divisão do trabalho, mas não deste trabalho, desta empresa de hoje. Os tempos são distintos. A entrada da mulher no mercado de trabalho mudou a face da família, mas hoje, os papéis atribuídos a esta mulher e a este homem comparecem como facilitadores ou inibidores das relações destas pessoas com seus trabalhos, geradores, portanto, de mais prazer ou mais sofrimento no trabalho.” (Codo, 2002:178).

No entanto como é referido na Conferência de Ottawa (1986), o trabalho bem como os tempos livres deveriam ser uma fonte de saúde para as populações: daí que cabe à sociedade organizar o trabalho de modo a ajudar a criar uma sociedade saudável. É neste sentido que a mesma fonte aponta a promoção de saúde geradora de condições de vida e de trabalho “seguras, estimulantes, satisfatórias e agradáveis.” (p: 4). Na verdade, a decalagem entre o teor dessas declarações de intenção e o que acabamos de realçar nesta tese remete-nos nomeadamente, para a implicação de uma política de saúde pública que deveria ser estruturada antes de tudo por uma política de saúde no trabalho, o que é também defendido por Perraud (2001).

Ora, a saúde do trabalhador joga-se à volta de quatro condições, sendo que basta que uma delas não seja respeitada para que o trabalho não seja construtor mas destrutor para a saúde e geradoras de sofrimento (Perraud, 2001): a integridade física e mental do trabalhador (que dizem mais respeito ao posto e ao ambiente de trabalho); a organização do trabalho (que deve deixar margem de autonomia ao trabalhador); a possibilidade do trabalhador dar um sentido ao seu trabalho (na medida em que coloca neste trabalho uma parte dele mesmo); e o reconhecimento que o trabalhador recebe em compensação da sua contribuição à vida da sociedade.

Há, portanto, necessidade de reconhecer a saúde na sua concepção global, isto é, nas suas dimensões física, mental ou social no quotidiano do trabalho – o que exige ultrapassar a concepção dominante de que o risco para a saúde se reduz a um acontecimento que se traduz num dano físico e visível e reconhecer o desgaste no trabalho como resultado de um processo longo e difícil de

apreender que se resume a “como se pode estar bem da cabeça se não se está bem no corpo e inversamente?” (Perraud, 2001).

Mas, convém ainda ter em conta o facto da evolução do trabalho ter conduzido a uma alteração dos riscos para a saúde dos trabalhadores. Embora os “riscos tradicionais” se tenham mantido (ligados por exemplo à utilização de certos produtos químicos, ao trabalho sobre máquinas que apresentam perigos particulares, ou ao barulho), assistimos efectivamente ao aparecimento de novos riscos mais ligados à organização do trabalho, à intensidade do trabalho e aos métodos de gestão que são claramente percebidos através dos estudos que realizamos.

Trata-se de novas formas de organização do trabalho que apostam decididamente, na capacidade de adaptação da empresa às flutuações do mercado, na valorização da imagem do produto e no reconhecimento da qualidade do processo de produção. Ora essas novas concepções da empresa e do seu relacionamento com o mercado, não só desencadeiam novos problemas de saúde mas impedem mais do que nunca, a sua visibilidade por comprometerem potencialmente, a imagem da empresa. Daí que são menos visíveis para os sistemas de reconhecimento e compensação de doenças profissionais. E entre esses riscos assinalamos as perturbações músculo-esqueléticas – que também no nosso estudo se evidenciaram potenciais entre os nossos intervenientes, isto é: as PME são de instalação insidiosa e é ao longo dos tempos que se vão observando as entidades clínicas que constituem esta classificação. No entanto, esse percurso de instalação é mediado pelo sofrimento desencadeado por um quadro de que enforma a actividade do trabalhador e que se inscreve no que temos apresentado como sendo os novos riscos das empresas na actualidade e manifestados pelos sinais de dores fadiga, esgotamento, decepção, desilusão e que enquadram um sofrimento físico, psíquico e moral dos trabalhadores do sector do calçado.

2. O SOFRIMENTO: A EVOLUÇÃO DE UM CONCEITO CIENTÍFICO

Para a psicologia, o trabalho é considerado como uma actividade e foi nesse sentido que encaminhamos a nossa tese procurando analisar e compreender o sofrimento dos trabalhadores, isto é, a sua saúde ou a forma como a regulam no decorrer desta actividade.

O modo de procedermos na reflexão e análise do sofrimento dos trabalhadores do calçado conduziu-nos à selecção de três “janelas de análise” de uma mesma “realidade” – a de um grupo de trabalhadores do sector do calçado em Portugal - que se constituíram em três estudos (desenvolvidos nos três capítulos precedentes), vinculados a diferentes correntes do pensamento científico.

O primeiro estudo em que o referencial básico estava vinculado à corrente cujas raízes assentam na teoria do stress e provém da fisiologia, é coerente com a perspectiva positivista que domina as concepções médico – psiquiátricas. Tratou-se de uma prática científica, cujo contrato social é estabelecido, preferencialmente, com os profissionais da saúde mental: o objectivo consiste, na verdade, em ajudá-los num pré-diagnóstico baseado na probabilidade de algumas sub-populações dos seus pacientes apresentarem desequilíbrios psíquicos.

A abertura desta “janela” sustentou-se assim em pressupostos teórico-metodológicos que foram os de uma abordagem tradicional ao stress ocupacional e sua influência na saúde mental do trabalhador privilegiando a análise de um sofrimento de índole psicológico ou mental assim como as estratégias individuais de ajustamento. Assim, não são tratados por si os problemas de saúde pelo trabalho e, por outro lado, o que é dito pelo sujeito é enquadrado num questionário pré - formatado que deixa de fora a expressão do vivido do sujeito ou do colectivo do trabalho (Vaxevanoglou, 2002).

Embora útil por ter levantado dúvidas sobre a importância de certos factores de risco, tornou-se restritivo ao impedir analisar o processo de interacção entre o indivíduo e a situação de trabalho. Também tomamos consciência que os processos sociais não podem ser reduzidos a factores de stress. Como já o referimos, e fazendo recurso ao triângulo de Signaut (Dejours, 2000a:223, tradução

livre), podemos considerar que esta “janela” abriu um aspecto do pólo do “EU”, o do sujeito que trabalha, mas afastado do mundo vivido do trabalho, um sujeito que tem de gerir o seu stresse num registo de responsabilidade individual, isto é, pondo de lado os factores psico-socio-organizacionais.

Ora foi então que concebemos o nosso segundo estudo com outros referenciais teórico-metodológicos, mais próprios às ciências sociais (Sedas Nunes, 1973) para analisar o sofrimento pelo trabalho privilegiando, então, como interlocutores os actores da higiene e segurança do trabalho e os responsáveis da empresa.

A análise da actividade que desenvolvemos partiu do confronto concreto entre o operador e o envolvimento na situação de trabalho, tendo-se diversificado os métodos de recolha de dados de modo a melhor compreender o papel do operador na regulação do sistema e na construção da sua saúde. Contudo, como o realçamos várias vezes nesta tese, a performance e a saúde não são “exclusivamente tributárias” da realidade objectiva e dependem da maneira como o operador “pensa” e “vive” a sua situação – a realidade subjectiva. (Vaxevanoglou, 2002).

O sofrimento analisado a partir desta “janela”, que se abriu mais para o “REAL” dos nossos sujeitos, fez sobressair a realização concreta da actividade de vários operadores, compreendendo-se melhor o sentido da distinção entre o prescrito e o real: na verdade, a actividade é o lugar da integração dos constrangimentos de trabalho e da saúde, tendo-se encontrado no caso analisado perturbações “infra-patológicas” que conduzem às perturbações músculo-esqueléticas. Ora, esta abordagem, embora tenha realçado particularmente o sofrimento físico, evidenciou sobretudo quanto este sofrimento físico dificilmente pode ser dissociado das causas sociais da sua emergência – o que contribui para explicar certas evoluções do debate na matéria em questão.

É assim que no terceiro estudo se deu lugar à subjectividade e à dinâmica das relações interpessoais abrindo uma “janela” no pólo dos “OUTROS”, pois constituem um suporte indispensável para a explicitação e a análise: o espaço de palavra que se formou, gerou conhecimentos até aí ocultos sobre o trabalho real revelando-se nomeadamente nos discursos dos trabalhadores quando se

referem a “Eles” – que definem o prescrito e a “Nós” – que realizam a actividade.

Mas neste estudo, temos desenvolvido uma prática científica que se deu, como interlocutores privilegiados o sindicato e os trabalhadores.

Quanto aos princípios teórico-metodológicos que caracterizaram este estudo, enquadraram-se no paradigma construtivista que postula o papel preponderante do sujeito no acto de construção do conhecimento em função da acção/intervenção que passa pela tomada de consciência e a sua análise. Dito de outra maneira, o conhecimento que se pode construir do real é aquele que é relativo à própria experiência do sujeito nessa mesma realidade que o envolve (Le Moigne, 1995).

Neste último estudo, assumimos também uma dupla ruptura epistemológica: não só face às duas pesquisas anteriores, mas ainda face ao que tem sido a prática dominante da psicodinâmica do trabalho – de conduzir as suas investigações no seio da organização.

E este recurso à ACT forneceu, efectivamente, um material extremamente rico para a nossa pesquisa – mesmo se os dados recolhidos foram, por falta de tempo, insuficientemente aproveitados⁶⁴.

Podemos assim concluir que a sucessão destas abordagens de teor diversificado contribuiu para progressivamente descobrir o contributo mas também certas limitações da psicodinâmica do trabalho. O privilégio das relações com os outros, a intersubjectividade e as relações sociais de trabalho passaram agora, para nós, a um estatuto de evidência sendo que a organização do trabalho é antes de tudo uma relação intersubjectiva e uma relação social. Neste sentido a psicodinâmica sugere que por baixo das perturbações de expressão somática

⁶⁴ Apenas assumimos a análise dos comentários dos trabalhadores numa perspectiva sincrónica, não tendo sido objecto de análise a evolução das suas verbalizações. Ora, o modelo de ACT de Ferreira (1998), pressupõe a análise da dimensão diacrónica: trata-se de uma análise que intervém na transformação, na mudança porque modifica, enriquece, ajuda a sistematizar as experiências de cada um e do colectivo. É verdade que, numa última sessão realizamos com o primeiro grupo um balanço que se constitui de alguma visibilidade nesta área; mas tivemos que deixar para futuras pesquisas a análise da mesma.

como podem ser as PME, se esconde uma parte que Dejours (2000b) considera muito mais importante dessas doenças e que dizem respeito à articulação de processos sociais e processos psico-afectivos - e é demonstrativo no nosso terceiro estudo.

Mas este trabalho acabou por conduzir-nos também a ultrapassar o campo da psicodinâmica do trabalho no que Dejours define como do conteúdo, da significação e das formas do sofrimento sobretudo porque situa a investigação ao nível do infrapatológico ou do pré-patológico denominando-o de – normalidade. Normalidade esta que, não significando ausência de sofrimento, procura a salvaguarda do equilíbrio levando a pessoa a desenvolver procedimentos de regulação compatíveis com a defesa do primado duma racionalidade subjectiva das condutas e das acções dos trabalhadores que tem por horizonte a realização do eu no mundo social.

Ora, como refere Schwartz (1997), toda a actividade de trabalho é sempre “uma dramática do uso de si”, uma negociação de cariz problemático entre o uso de si por si e o uso de si pelos outros, face ao conteúdo e circunstâncias destas dramáticas, o modo como tecem os elementos heterogéneos que não são apenas parcialmente antecipáveis e objectiváveis mas “fazem história” cada vez mais localmente ou globalmente. Dito de outra maneira, e em consonância com o que encontramos nos nossos estudos, os operadores realizam a sua actividade em função de arbitragens constantes associadas à instantaneidade e heterogeneidade dos valores da gestão “em si” e “de si”. O reencontro com o trabalho é assim uma rede complexa e intrincada dos valores «dimensionados» ou de mercado, e dos valores «sem dimensão» - ou “*Politeia*” (Schwartz, 1997) em que os trabalhadores são confrontados com o facto de serem cada vez mais desvalorizados e sub-dimensionados na sua contribuição para a riqueza social e cultural.

A psicodinâmica do trabalho de Dejours permitiu-nos concluir da importância dos valores na integração das relações que permeiam o quotidiano da actividade de trabalho, mas Schwartz (1997) demonstra a ligação entre a dimensão ética e a dinâmica social do reconhecimento. E, verificámos isso no nosso último estudo que ilustramos com o seguinte comentário duma trabalhadora: “Muitas vezes nós dizemos que não dá e que não têm razão porque nós é que estamos nas máqui-

nas e sabemos como é que o trabalho vai e eles teimam que é assim é assim e depois vêm os sapatos para trás mal feitos. Nós acabamos por ter razão. Mas eles nunca assumem que temos razão" [2ªsessão:81]. E um de outro trabalhador, "A maneira de trabalhar às vezes há chefes que dizem que tem de ser assim, que tem de ser deste lado... há chefes que nem tão pouco nos deixam trabalhar com o nosso jeito que temos para trabalhar e daí nascem muitos problemas e muitas quezílias" [Guimar3: 47]. Estamos na verdade perante situações que se prendem pelo respeito pelo trabalhador, pela sua dignidade como pessoa e em simultâneo é claramente visível o não reconhecimento do seu valor profissional.

Mas a actividade de trabalho também tem outros sentidos, como já referimos e concluímos com este trabalho. Consideramos pois como Curie (2002), e apoiando-nos nos dados recolhidos que nem a manutenção de um emprego nem a saúde são fins em si: o comportamento num domínio de vida é sempre regulado pelo significado que o sujeito lhe concede nos outros domínios de vida.

E de facto, uma das dimensões realçada no último estudo reporta-se à interacção entre a vida no trabalho e a vida fora do trabalho. "O trabalho tem o braço longo" (Meissner, cit. in Curie, et al., 1990:103, tradução livre): significa, portanto, que as condições de trabalho tem efeitos quer directamente na actividade do trabalho como no indivíduo enquanto trabalhador, mas também sobre a sua vida fora do trabalho.

Contudo, esta análise de causa e efeito, tem limites observados por vários autores, (Gadbois, 1975), pois subestima a capacidade da pessoa na gestão da interdependência entre as causas e os efeitos, isto é, a desenvolver estratégias que se articulem no sentido de melhor ajustarem as diferentes dimensões de actividades (Curie, et al., 1990).

Convém não esquecer quanto as actividades de trabalho são um sub-sistema relativamente a outras actividades, como a vida familiar, a vida social, a vida cultural ou a vida partidária.

Por isso, Curie (1987) sempre realçou que o que interessa não é a vida fora do trabalho ou a vida no trabalho, mas sim, o que se passa entre ambas, ou seja, as relações entre os dois sub-sistemas.

As consequências do trabalho modificam o cidadão e as actividades do cidadão modificam as características do trabalhador. É este sistema de interdepen-

dência entre os diferentes sistemas que interessam: não é por alguma coisa se passar numa dimensão ou noutra que vai haver, mecanicamente, modificações pois o sujeito é definido como gerindo as suas interdependências.

Nas sessões de ACT, tivemos a oportunidade de confirmar a importância desta dinâmica – que na realidade teria merecido da nossa parte um tratamento privilegiado, na medida em que podia ter realçado quanto os trabalhadores, na sua gestão do sofrimento pelo trabalho antecipam potenciais dificuldades, nomeadamente com recursos de vida fora do trabalho: o que demonstra que “o que se passa aqui e agora”, quando estamos no trabalho, é influenciado pelo “além e outrora”.

Assim o percurso de descoberta que fizemos parece ter-nos conduzido a ultrapassar o paradigma da normalidade que defende Dejours para considerar o paradigma da história de vida (Davezies, 1998). De facto, para todos, o trabalho constitui uma experiência de prazer e de sofrimento que estrutura a existência – é o vivido do trabalho pelos trabalhadores que determina a sua capacidade de recuperar cujo objectivo é: sentir-se em forma, ter domínio sobre os seus actos e ter uma vida que faz sentido. Na perspectiva de que o ser humano não procura adaptar-se mas crescer, compreendendo a sequência dos acontecimentos vividos como uma unidade susceptível de fazer sentido e de constituir uma história (Davezies, 1998).

Enfim, o nosso percurso acabou por dar razão aos que atribuem ao trabalho científico um papel central de renovação conceptual: a teoria é uma linguagem e a “evolução do saber passa por uma metamorfose de linguagens” (Stengers & Schlanger, 1988:71, tradução livre). Neste quadro encontramos a importância heurística do que tem sido para nós o conceito científico de “sofrimento”.

Actualmente são muitos os factores que concorrem para o desenvolvimento rápido de patologias relativamente específicas como as perturbações músculo-esqueléticas bem como um mal-estar difuso (Vogel, 2001), que se enraízam numa dinâmica de transformações do mundo laboral à luz do actual contexto de globalização económica (Estanque & Ferreira, 2002). Contudo a compreensão dos seus efeitos passa necessariamente pelo papel do movimento sindical em mobilizar os trabalhadores em torno das questões de saúde no trabalho de

modo a tornar colectivo o que é vivido individualmente como sofrimento (Vogel, 2001b), promovendo um grande debate social.

Referências Bibliográficas

Araújo, C. (2003). As interações entre a vida do trabalho e a vida fora do trabalho: a abordagem de Jacques Curie. In M. Lacomblez, *Metodologias em Psicologia do Trabalho*, Porto (no prelo).

Araújo, P. (2003, Outubro 14). Seis falências todos os dias. *Jornal de Notícias*, p.18.

Avila-Assunção, A. (1998). *De la déficience à la gestion collective du travail: les troubles musculo-squelettiques dans la restauration collective*. Paris: (Tese de doutoramento apresentada à l'Ecole Pratique des Hautes Etudes. Sciences de la Vie et de la Terre).

Bachelard, G. (1993). *La formation de l'esprit scientifique. Contribution à une psychanalyse de la connaissance*. Paris : Librairie Philosophique J. Vrin.

Baptista, A. (1993). *A Génese da perturbação de pânico*. Dissertação apresentada para obtenção do grau de Doutor. Porto: Instituto de Ciências Biomédicas Abel Salazar da Universidade do Porto.

Bardin, L. (1988). *Análise de Conteúdo*. Lisboa: Edições 70.

Bellemare, M., Cloutier, E., Chicoine, D., & Lechasseur, C. (1998). Troubles musculo-squelettiques et travail répétitif: l'importance du temps d'exposition et de l'organisation du travail. *Actes du XXXIII congrès de la SELF 1998*. Paris, pp.643-652.

Bellemare, M., Marier, M., Montreuil, S., Allard, D., & Prévost, J. (2000). *Implantation et évaluation d'un programme d'intervention ergonomique pour la prévention des troubles musculo-squelettiques dès la conception des situations de travail*. Quebec: Rapport de recherche #096-005, IRSST.

Bensaid, A., & Dejours, C. (1994). Psychopathologie et psychodynamique du travail. In *Toxicologie – Pathologie professionnelle*, Encycl. Med. Chir., 16-535-P-10. Paris: Editions techniques.

Bertin, C., & Derriennic, F. (2000). Souffrance psychique, âge et conditions de travail. *Travailler*, 5, p.73-99.

Billiard, I. (2000). Claude Veil, un pionnier de la psychopathologie du travail. *Travailler*, 5, p. 175-188.

Billiard, I. (2001). *Santé mentale et travail. L'émergence de la psychopathologie du travail*. Paris: La Dispute.

Boix, P., Vogel, L. (1999) L'évaluation des risques sur les lieux de travail. Guide pour une intervention syndicale. Bruxelles: BTS.

Bourgeois, F. (coord.) (1998). *TMS et évolution des conditions de travail*. Paris: Anact.

Carpentier-Roy, M-C (1995). *Corps et Âme. Psychopathologie du travail infirmier*. Québec: Liber.

Carpentier-Roy, M-C. (2000). La psychodynamique du travail et la recherche en santé mentale au Québec. In M-C, Carpentier-Roy & M., Vézina, *Le Travail et ses Malentendus. Psychodynamique du travail et gestion* (pp. 21-27) Canadá: Octares.

Chanlat, J-F (1995). Théories du stress et psychopathologie du travail. In A-F Molinié, *Travail et santé mentale* (pp.9-17). Lyon: ANACT.

Chaumon, M. E. B. (2003). Évolutions techniques et mutations du travail: émergence de nouveaux modèles d'activité. *Le Travail Humain*, 66(2), pp. 163-194.

Clot, Y. (2000). *La fonction psychologique du travail*. Seminário no âmbito do curso de doutoramento em Psicologia do Trabalho na FPCE-UP em 28 de Outubro de 2000.

Codo, W. (2002). Um Diagnóstico Integrado do trabalho com ênfase em Saúde Mental. In M. G. Jacques & W. Codo (orgs.), *Saúde mental & Trabalho* (pp.173-190) Petrópolis: Vozes.

Conferência Internacional para a promoção da saúde com vista a uma nova saúde pública (1986). Ottawa, Canadá

Cooper, C.L. & Marshall, J. (1982). Fontes ocupacionais de "stress": uma revisão da literatura relacionada com doenças das coronárias e com saúde mental. *Análise Psicológica*, 2 (2/3),153-170 (publicado originalmente em J. Occup. Psychol. 49, 1976, pp. 11-28.

Correia, J. (1995). *Questões Epistemológicas da Investigação em Ciências Sociais* (disciplina de Investigação em Enfermagem no âmbito dos Cursos de

Especialização em Enfermagem). Viana do Castelo: Escola Superior de Enfermagem de Viana do Castelo.

Cru, D. & Dejours, C. (1983). Les Savoir-Faire de Prudence dans les Métiers du Bâtiment. *Les cahiers médico-sociaux*. Genève, 27(3), pp.239-247.

Curie, J. & Hajjar, V. (1987). Vie de travail, vie hors de travail: la vie en temps partagé. In C. Lévy-Leboyer e J.-C. Sperandio, *Traité de psychologie du travail* (pp.37-55). Paris :PUF.

Curie, J., Hajjar, V., Marquie, H. & Roques, M. (1990). Proposition méthodologique pour la description du système des activités. *Le Travail Humain*, 53 (2), 103-118.

Curie, J. (2002). *Dis-moi, Docteur, c'est grave?* Noisy-le-Grand: Centre d'Etudes de l'Emploi, manuscrito não publicado.

Daniellou F. (1999). Les TMS, symptôme d'une pathologie organisationnelle. *BTS Newsletter*, 11-12 p.34-37. Acedido em 24 de Abril de 2001 de world wide web: <http://www.etuc.org/tutb/fr/bts-info1>

Davezies, P. (1993). Eléments de psychodynamique du travail. *Education Permanente* 116(3), pp.33-46

Davezies, P. (1998). De la récupération psychique. *Santé et Travail* 25, octobre, pp.35-37.

Davezies, P., Derriennic, F. & Pezé, M. (1997). Analyse de la souffrance dans les lésions par efforts répétitifs : épidémiologie, psychosomatique, médecine du travail. In Actes du Colloque International de Psychodynamique et psychopathologie du travail. Laboratoire de psychologie du travail du CNAM, 1997, Tome I, pp.209 – 253.

De Bandt, J., Dubar, C., Dejours, C., Gadea, C., & Teiger, C.(1995). *La France malade du travail*. Paris: Bayard.

Dejours, C. (1987). Aspects psychopathologiques du travail. In C. Lévy-Leboyer & J. C. Sperandio (orgs.). *Traité de Psychologie du Travail* (pp.729-747). Paris: PUF.

Dejours, C. (1988). *O Corpo entre a Biologia e a Psicanálise*. Porto Alegre: Artes Médicas (obra originalmente publicada em francês sob o título – *Le corps entre biologie e Psychanalyse*).

Dejours, C. (1992). *A loucura do trabalho. Estudo de psicopatologia do trabalho*. São Paulo: Cortez Editora.

Dejours, C. (1993) Intelligence pratique et sagesse pratique: deux dimensions méconnues du travail réel. *Éducation Permanente*, 116 (3), pp. 47-70.

Dejours, C. (1994a) Trabalho e Saúde mental: Da pesquisa à acção. In M.I.S.Betiol (coord.). *Psicodinâmica do Trabalho: Contribuição da Escola Dejouriana à Análise da Relação Prazer, Sofrimento e Trabalho* (pp.45-65). São Paulo: Editora Atlas (texto original,1980).

Dejours, C.(1994b). A carga psíquica do trabalho. In M.I.S. Betiol (coord.) *Psicodinâmica do Trabalho. Contribuição da Escola Dejouriana à Análise da Relação Prazer, Sofrimento e Trabalho* (pp. 21-32). São Paulo. Editora atlas (texto original, 1980).

Dejours, C.(1995a). *Le Facteur Humain*. Paris: P.U.F.

Dejours, C. (1995b). Comment Formuler une Problématique de la Santé en ergonomie et en Médecine du Travail ? *Le Travail Humain*, 58 (1), pp.1-16.

Dejours, C. (1995c). Analyse Psychodynamique des Situations de Travail et Sociologie du Langage. In J. Boutet, *Paroles au Travail* (pp.181-224). Paris: L'Harmattan.

Dejours, C. (1996a). Épistémologie concrète et ergonomie. In F. Daniellou *L'ergonomie en quête de ses principes. Débats épistémologiques* (pp.201-217). Toulouse: Octares.

Dejours, C. (1996b). Psychologie clinique du travail et tradition compréhensive. In Y. Clot, *Les histoires de la psychologie du travail. Approche pluri-disciplinaire* (pp.157-181). Toulouse: Octares.

Dejours, C. (1997). Conférence D'Ouverture du Colloque International de Psychodynamique et Psychopathologie du Travail. In, *Actes du Colloque International de Psychodynamique et Psychopathologie du Travail du CNAM*. Paris: Tome I, p.1-11.

Dejours, C. (1998). *Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale*. Paris: Éditions du Seuil.

Dejours, C. (2000a). *Travail, usure mentale*. Paris: Bayard.

Dejours, C. (2000b). Novas formas de organização do trabalho e lesões por esforços repetitivos (LER): Abordagem através da psicodinâmica do trabalho. In L.I. Sznelwar e L. N. Zidan, *O trabalho humano com sistemas informatizados no sector dos serviços (pp.37-44)*. São Paulo: Departamento de Engenharia de Produção Escola Politécnica – USP.

Dejours, C. & Abdoucheli, E. (1994). Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho. In M.I.S. Betiol (coord.). *Psicodinâmica do Trabalho. Contribuição da Escola Dejouriana à Análise da Relação Prazer, Sofrimento e Trabalho (pp.119-145)*. São Paulo. Editora atlas (texto original, 1990).

Dejours, C. & Jayet C. (1994). Psicopatologia do trabalho e organização real do trabalho em uma indústria de processo: metodologia aplicada a um caso. In M.I.S. Betiol (coord). *Psicodinâmica do Trabalho: Contribuição da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho (67-118)*. São Paulo. Editora Atlas. (texto original (1991).

Dejours, C.; Dessors, D.; Jayet, C.; Molinier, P.; Torrente, J. (2002). L'intervention en psychodynamique du travail (PDT), In G. Mendel e J.-L. Prades, *Les méthodes de L'intervention psychosociologique (pp.71-80)*. Paris: La Decouverte.

Derriennic, F., et al (1997). Analyse de la souffrance dans les lésions par efforts répétitifs: Epidémiologie, psychosomatique, médecine du travail. In *Actes du Colloque International de Psychodynamique et Psychopathologie du travail du Cnam*. Paris: Tome 1, p.209- 251.

Derriennic, F. & Vézina, M. (2000). Organisation du travail et santé mentale: approches épidémiologiques. *Travailler*, 5, p.7-22.

D'Hertefelt, H., Bentein, K., Willocx, M. (1996). *Le corps au travail. Pratiques ergonomiques dans l'entreprise*. Bruxelles: Institut National de Recherche sur les conditions de Travail (INRCT).

Dicionário da Língua Portuguesa Contemporânea. Academia das Ciências de Lisboa. (2 vol.) Lisboa: Editorial Verbo.

Dodier, N. (1995). Les horizons actuels de la psychodynamique du travail. Un point de vue sociologique. *Le Travail Humain*, 58 (4), pp. 359-365.

Dodier, N. (1999). La condition des opérateurs dans les nouvelles formes d'organisation. Retour sur une enquête sociologique en entreprise. *Travailler*, 2, p.149-179.

Dubar, C., (2001). Entretiens biographiques de recherche: entre histoire collective et singularité, *Sciences Sociales et Santé*, 19 (3), pp.35-41.

Estanque, E. (2000). *Entre a fábrica e a comunidade. Subjectividades e práticas de classe no operariado do calçado*. Porto: Afrontamento.

Estanque, E., Ferreira, A C. (2002). Transformações no mundo laboral e novos desafios do sindicalismo português. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 62, pp151-158.

Falzon, P. (1998). La construction des connaissances en ergonomie: éléments d'épistémologie. In M-F Dessaigne e I, Gaillard, *Des évolutions en ergonomie...* (pp.211-224). Toulouse: Octares.

Fedotov, I. A. (1998). La promotion de la santé au travail. *Forum mondial de la santé*, 19, p.391-397.

Ferreira, L.L. (1993). Análise Colectiva do Trabalho. *Revista Brasileira de Saúde de Ocupacional*, 21 (78), p.7-19.

Ferreira, L.L. (1997). Des rapports entre la psychodynamique du travail et l'analyse collective du travail. In *Actes du Colloque International de Psychodynamique et Psychopathologie du travail du CNAM*. Paris: Tome II, p191-199.

Ferreira, L.L. (1998). *Análise colectiva do trabalho: o trabalho no centro do debate*. Comunicação apresentada no Congresso de Medicina do trabalho. Póvoa do Varzim, p.5-19.

Ferreira, L.L. (1999). *Diferenças e semelhanças entre a análise ergonómica do trabalho e a análise colectiva do trabalho*. Comunicação apresentada no Congresso da Abergó (mimeografado) 7 p.

Ferreira, L.L. (2001). *A Análise Colectiva do Trabalho e seus usos em pesquisas e formação sindicais*. Comunicação apresentada no Séminaire International Analyses du Travail et Formation no CNAM.(mimeografado) 7pag.

Ferreira, L.L. e Iguti, A M. (1996). *O trabalho dos petroleiros. Perigoso, complexo, contínuo e colectivo*. São Paulo: Scritta.

Ferreira, L.L., Bussacos, M. A., Schlithler, C. R. B. , Maciel, R. H: & Miyashita, R. (1998). *Voando com os pilotos: condições de trabalho dos pilotos de uma empresa de aviação comercial*. São Paulo: APVAR.

Ferreira, L.L., Donatelli, S., Reis Junior, F.A (2003). *Análise Colectiva do Trabalho de pescadores - mergulhadores da lagosta brasileiros*. São Paulo: Fundacentro/Delegacia Regional do Trabalho do Rio grande do Norte, 87p.

Filgueiras, J.C. & Hippert, M. I. (2002). Estress: Possibilidades e Limites. In M., Jacques & W. Codo (orgs.), *Saúde Mental & Trabalho* (pp.112-129). Petrópolis: Vozes.

Fleming, M. (2003). *Dor sem nome - pensar o sofrimento*. Porto: Edições Afrontamento.

Fondation Européenne pour l'Amélioration des Conditions de Vie et de Travail (2001). *Troisième enquête européenne sur les conditions de travail 2000*. Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes.

Gadbois, C. (1975). L'analyse des emprises réciproques de la vie de travail et de la vie hors travail. *Bulletin du C. E. R. P.*, XXIII, (2), pp.117 – 151.

Ghiglione, R. & Matalon, B. (1993). *O Inquérito. Teoria e prática*. Oeiras: Celte.

Gollac, M. & Volkoff, S. (2000). *Les conditions de travail*. Paris : La Découverte.

Gomes, C. A. C. A. (1995). *Desemprego: Repercussões na saúde mental do indivíduo*. Dissertação apresentada para obtenção do grau de mestre em Planificación, Diseño y Investigación en Servicios Sociales. Universidade de Extremadura, Badajoz.

Graça, L. & Reis, M. J. (1993). *Os factores psicossociais no trabalho e os seus efeitos na saúde*. Lisboa: Escola Nacional de Saúde Pública, Cadeira de Ciências Sociais e Humanas, Mimeog., 19 p (Textos, T838).

Guélaud, F.; Beauchesne, M-N., Gautrat, J. & Roustang, G. (1975). *Pour une analyse des conditions du travail ouvrier dans l'entreprise*. Aix-en-Provence : Recherche du Laboratoire d'Économie et Sociologie du Travail C.N.R.S.

Guérin, F., Laville, A., Daniellou, J. & Kerguelen, A. (2001). *Comprendre le travail pour le transformer. La pratique de l'ergonomie*. França: ANACT.

Honoré, B. (2002). *A Saúde em projecto*. Loures: Lusociência.

Honoré, B. (1998). Sur le chemin d'une pensée de la santé: la santé est-elle l'absence de maladie? *Perspective Soignant*, Pour une pratique porteuse de sens et respectueuse, (1) p. 7-24.

Illich, I. (1975). *A expropriação da saúde*. Rio de Janeiro: Nova Fronteira.

INOFOR (2001). *Curtumes, Calçado e Marroquinaria em Portugal*. Lisboa: INOFOR.

Jacques, M. G. (2002). «Doença dos nervos»: Uma Expressão da Relação entre Saúde/Doença Mental. In M. G. Jacques & W. Codo (orgs.), *Saúde Mental & Trabalho* (pp. 98-111). Petrópolis: Vozes.

Jobert, G. (1992). *Position sociale et travail du consultant*. Education Permanente, 113, p. 157-177.

Jobert, A. (2000). *Les espaces de la négociation collective, branches et territoires*. Toulouse: Octarès.

Kaplan, H. I. (1990). *Compêndio de Psiquiatria*. Porto Alegre: Artes Médicas, (2ªed.).

Krzeslo, E. (1998). *Le développement de la polyvalence dans les entreprises du textile et de l'habillement. Examen des notions et des pratiques dans le cadre de la négociation collective. Rapport final*. Bruxelles: ULB – Centre de Sociologie du travail, de l'Emploi et de la Formation.

Kuhn, T. (1983) *La structure des révolutions scientifiques*. Paris: Flammarion.

Lacomblez, M. (1982) Quelques éléments pour une analyse des conditions externes de la pratique méthodologique en psychologie du travail. In *Psychologie du travail: perspective 1990. Actes du deuxième congrès de Psychologie du travail de langue française*. Paris, pp.162- 167.

Lacomblez, M. (1983a). *Le Paradigme Dominant dans L'Analyse des Motivations de L'Homme au Travail*. Dissertação apresentada com vista à obtenção do grau de doutor em Ciências Psicológicas. Université Libre de Bruxelles. Faculté des Sciences psychologiques et Pédagogiques.

Lacomblez, M. (1983b). Le malaise de la psychosociologie des organisations. A propos d'un livre de François Petit. *Annales de l'Institut de Sociologie* (numéro hors série), p. 237 – 253.

Lacomblez, M. (1997) Psychodynamique du travail et gestion des ressources humaines: Pour une explicitation de relations contradictoires. In *Actes du Colloque International de Psychodynamique et Psychopathologie du travail au CNAM*. Paris: Tome II, p. 47-60.

Lacomblez, M. (2000) *Factores psicossociais associados aos riscos emergentes*. Lisboa: Seminário "Riscos emergentes da nova organização do trabalho", 8 pp.

Lacomblez, M. (2001) Analyse du travail et élaboration des programmes de formation professionnelle. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 56 (3) p. 543-578.

Lacomblez, M. & Maggi, B. (2000). Prendre le temps de lire le temps dans les recherches de Hawthorne? In: G. de Terssac & D. G. Tremblay, Où va le temps de travail? (p. 49-64). Toulouse: Octarès.

Laville, A. (1995) Santé, Travail et Ergonomie: Quelques réflexions a propos d'un article de Christophe Dejours, *Le Travail Humain*, 58 (4), p. 367-369.

Laville, A. (2001). Repères pour une histoire de l'ergonomie francophone. *Comptes rendus du Congrès SELF – ACE 2001*. Montréal.

Le Moigne, J-L. (1995) *Les épistémologies constructivistes*. Paris: PUF – Que sais-je?

- Leonardi, S. (2001). Le syndicalisme face aux transformations du monde du travail. *III^{èmes} Rencontres APST/APRIT 2001*, Marseille, p. 157-162.
- Leplat, J. & Cuny, X. (1983), *Introdução à Psicologia do trabalho*. Rio Maior: Fundação Calouste Gulbenkian (tradução do original).
- Le Robert Micro. Dictionnaire d'apprentissage de la langue Française* (1998). Paris: Dictionnaires le Robert.
- Lima, M. E. A. (2002). Esboço de uma crítica à especulação no campo da saúde mental e trabalho. In M. G. Jacques & W. Codo (orgs.) *Saúde Mental & Trabalho* (p. 50-81). Petrópolis: Vozes.
- Loriol, M. (2000) *Le temps de la fatigue. La gestion sociale du mal-être au travail*. Paris: Anthropos.
- Lourenço, R. P. (1991). *Dilemas entre produção e segurança na indústria da construção*. Dissertação apresentada tendo em vista a obtenção do grau de Mestre. Porto: Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto.
- Maggi, B. (1996). Les conceptions de la formation. *Économies et sociétés, Économie du travail*, 19 (12-12), p. 151-177.
- Mhandi, A. (1998). *Les activités de réflexion collective assistée par vidéo: un until pour la prévention*. Thèse de doctorat. Paris, CNAM.
- Manual de Auto – Auditoria para as PME* (1996). Comissão Europeia. Luxemburgo: Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias.
- Marx, K. (1990). *O Capital*. (1-3 vols.) Lisboa: Edições «Avante!».
- Méda, D. (1995). *Le travail: une valeur en voi de disparition*. Paris: Aubier.
- Mendel, G., Bitan M., Rueff, C., Acevedo, M.-J., Moreau & J.-F., Parazelli, M. (2002) La sociopsychanalyse institutionnelle. In G. Mendel & J.-L. Prades *Les méthodes de l'intervention psychosociologique* (p. 49-58). Paris: La Découverte.
- Merlo, A. R. C. (2002). Psicodinâmica do Trabalho. In M. G. Jacques & W. Codo (orgs.), *Saúde Mental & Trabalho* (p.130-142). Petrópolis: Vozes.

Messing, K., Escalona, E. & Seifert, A. M. (1995) *La minute de 120 seconds. Analyse du travail des enseignants de l'école primaire*. Québec: Centre pour l'étude des interactions biologiques entre la santé et environnement (CIN-BIOSE).

Messing, K. (2000). *La Santé des Travailleuses. La Science est-elle aveugle?* Québec: Octares.

Molinier, P. (1995). *Psychodynamique du Travail et Identité Sexuelle*. Paris: (Tese de Doutoramento apresentada ao CNAM).

Néboit, M. & Vézina, M. (dir) (2002). *Stress au travail et santé psychique*. Toulouse. Octares.

Nunes, G., Sousa, J. & Figueira, L. (2000). Campanha de informação – “Semana Europeia 2000”, *Semana Europeia 2000: prevenção das perturbações músculo-esqueléticas*. Lisboa: IDICT.

Occhipinti E. & Colombini, D. (1999). Évaluation de l'exposition des membres supérieurs aux mouvements répétitifs: un document de consensus de l'IEA. *BTS Newsletter* 11-12 p.23-28 Acedido em 24 de Abril de 2001 de world wide web: <http://www.etuc.org/tutb/fr/bts-info1.html>.

Oddone, I. (1999). Psicologia dell'organizzazione della salute. *Psicologia della Salute* (quadrimestrale di psicologia e scienze della salute), Fascicolo1.

Oliveira, P. A. B. (2002). Trabalho Colectivo: A construção de espaços de cooperação e de trocas cognitivas entre os trabalhadores. In M. G. Jacques & W. Codo (orgs.), *Saúde Mental & Trabalho* (pp.82- 97), Petrópolis: Vozes.

Ombredane, A & Faverge, J. M. (1955). *L'analyse du travail*. Paris: PUF.

Organização Mundial de Saúde (1986) *Conferência Internacional para a promoção da saúde, com vista a uma nova saúde pública*. Carta de Otawa. Ottawa: OMS.

Organização Mundial de Saúde (1999). La santé au travail: une question d'éthique et de rentabilité économique. *Aide-mémoire* nº 84. [versão electrónica], acedido em 12 de Novembro de 2003 de worl wide web: <http://www.who.int/inf-fs/fr/am84.html>.

Perraud, J-F (2001). *La formation des CHSCT et les nouveaux enjeux de la santé au travail. L'approche de la CGT*. Séminaire (Se) former pour transformer le travail. Paris: CNAM.

Pestana, M. & Gageiro, J. (2000). *Análise de dados para Ciências Sociais. A complementaridade do SPSS*. 2ª ed. Lisboa: Edições Sílabo.

Pezé, M. (1998). Les athlètes du quotidien: approche psychosomatique et psychodynamique des TMS. In F. Bourgeois (coord.) *TMS et évolution des conditions de travail* (p. 63-70). Paris: Anact.

Pharo, P. (1996). *L'Injustice et le mal*. Paris: Éditions L'Harmattan.

Plaisantin, M-C. & Teiger, C (1983). La lutte des travailleuses de la fédération hacui-tex – CFDT. Les contraintes du travail dans les travaux répétitifs de masse et leurs conséquences sur les travailleuses. *Actes du colloque, Les effets des conditions de travail sur la santé des travailleuses*. Montréal, 15 a 21 de Maio, 1983.

Rabardel, P., Carlin, N., Chesnais, M., Lang, N., Le Joliff, G. & Pascal, M., (1998). *Ergonomie, concepts, et méthodes*. Toulouse: Octares.

Raix, A. & Mignée C. (1995). Psychopathologie du travail et du chômage. In *Psychiatrie*, 37-886-A-10 Encycl. Méd. Chir. Paris: Editions Techniques, 8 p.

Ranney, D. (2000). *Distúrbios osteomusculares crónicos relacionados ao trabalho*. São Paulo: Roca.

O receio do desemprego “conduz à submissão” – Entrevista com Christophe Dejours (2001, Abril, 12). *Público* (Porto 2001, ciclo “O Futuro do Futuro”), p.28.

Rhéaume, J., Brun, J-P., Gilbert, M-A. & Therriault, P.-Y. (2000). Réorganisation du travail et santé mentale dans un atelier de production : le poids de la perfection, le trop de la gestion et l'impuissance. In M-C. Carpentier-Roy & M. Vézina, *Le travail et ses malentendus. Psychodynamique du travail et gestion* (p. 105-128). Canadá: Octares.

Ricoeur, P. (1990). *Soi-même comme un autre*. Paris: Seuil.

Ringelberg, J.A. (1999). Normes européennes et évaluation des risques de TMS: un défi pour l'avenir. *BTS Newsletter* 11-12, p. 41-42. Acedido em 24 de Abril de 2001 de world wide web: <http://www.etuc.org/tutb/fr/bts-info1>.

Rodrigues, M. J. (1996). *O sistema de emprego em Portugal. Crises e Mutações*. Lisboa: Dom Quixote.

Sandrine, K. (2001). *Interdépendance entre l'augmentation de la pression au travail, les TMS et les horaires*. Comptes rendus du congrès SELF-ACE, vol.5 p. 7-11.

Santos, B. S. (1987). *Um discurso sobre as ciências*. Porto: Edições Afrontamento.

Santos, E. J. R. (1996). Saúde organizacional. *Interacções*, 3 (Janeiro-Junho), p. 69-74.

Santos, R. V. (2000). A "fadiga psíquica" na indústria. *Revista de Ciências Humanas*, p. 29-48.

Schwartz, Y. (1997). *Reconnaissances du Travail: Pour une approche ergologique*. Paris: Presses Universitaires de France (PUF).

Sedas Nunes, A. (1973). *Sobre o problema do conhecimento nas Ciências Sociais – Materiais de uma experiência pedagógica*. Lisboa: Gabinete de investigações Sociais.

Sedas Nunes, A. (1994). *Questões Preliminares sobre as Ciências Sociais*. (11.ª edição). Lisboa: Editorial Presença.

Seligmann-Silva, E. (2003). Psicopatologia e Saúde mental no Trabalho. In R. Mendes, *Patologia do Trabalho*, 2ª ed. actualizada e ampliada, 2º vol. (p. 1142-1182), São Paulo: Editora Atheneu.

Selma, L. (2001). Les lésions par efforts répétitifs au Brésil (TMS) – L'expression de la souffrance dans le travail et la peur du chômage. *Comptes rendus du Congrès SELF-ACE 2001*, Montréal, vol 5, p. 17-22.

Simondon, G. (2001). *Du mode d'existence des objets techniques*. France: Editions Aubier.

- Silva, M. C. (2000). *Acção Sindical. Transformação e Desenvolvimento*. Porto: Campo das Letras.
- Silva, M. C. (2002). *Agir contra a corrente. Reflexões de um sindicalista*. Porto: Campo das Letras.
- Silverman, D. (edit.) (1997a). *Qualitative Research. Theory, Method and Practice*. London: SAGE Publications.
- Silverman, D. (1997b). *Interpreting Qualitative Data. Methods for Analysing Talk, Text and Interaction*. London: SAGE Publications.
- Stengers, I. & Schlanger, J. (1991). *Les concepts scientifiques*. Paris: Éditions Gallimard.
- St-Vincent, M., Toulouse, G. & Bellemare, M. (2000). Démarches d'ergonomie participative pour réduire les risques de troubles musculo-squelettiques: bilan et réflexions. *PISTES*, vol 2 (1) 37p.
- Stora, J. B. (1990). *O Stress*. Porto: Cultura Geral.
- Stroobants, M. (1993). *Sociologie du Travail*. Paris: Nathan.
- Sznclwar, L. I. & Vezzà, F. M. G. (2001). Travail en services – Absence de paradigmes et souffrance. Quel métier pour ceux qui travaillent en centres d'appels...? *Comptes rendus du Congrès SELF – ACE 2001*, Montréal, vol 2, p. 228-233.
- Teiger, C. (1977). Les modalités de régulation de l'activité comme instrument d'analyse de la charge de travail dans les tâches perceptivo-motrices. (Modes opératoires et posture) *Le travail humain*, 40 (2), p. 257-272.
- Teiger, C. (1993). L'approche ergonomique: du travail humain à l'activité des hommes et des femmes au travail. *Education Permanente*, 116 (3), p.71-96.
- Teiger, C. (1995). Les empreintes du travail. In A-F. Molinie, *Travail et santé mentale*, (p. 189-200), Lyon: Anact.
- Teiger, C. & Montreuil, S. (1995). Les principaux fondements et apports de l'analyse ergonomique du travail en formation, *Education Permanente*, 124 (39), p. 13-28.

Teiger, C. & Frontini, J-M (1996). *Prévoir et prévenir les troubles musculo-squelettiques: de la prescription du comportement à la compréhension de l'activité de travail*. In Livro de comunicações do 4º Congresso de Medicina do trabalho. Póvoa do Varzim, p.161-170.

Teixeira, J. A. C. & Branco, A (1989). Fenomenologia da dor moral, *Psiquiatria Clinica*, 10 (19), p. 31-35.

Thébaud-Mony, A. (1998). La santé au travail. In J. Kergoat, J. Boutet, H. Jacot, & D. Linhart (Dir.), *Le Monde du Travail* (p.189-197). Paris: La Découverte.

Toulouse, G., Beauchamp, Y. & Brosseau, M. (1998). Organisation temporelle de l'activité et régulation de la charge musculosquelettique. Application d'un modèle d'intervention basé sur les niveaux opérationnel et stratégique de l'organisation. *Actes du XXXIII congrès de la SELF*, Paris, p. 279-287.

Tozzi, G. A (1999) Les troubles musculo-squelettiques en Europe: les syndicats en action. *BTS Newsletter*, 11-12, p. 12-22. Acedido em 24 de Abril de 2001 de world wide web: <http://www.etuc.org/tutb/fr/bts-info1>.

Trudel, L. (2000). La psychodynamique du travail pour documenter l'implantation d'un programme de formation à visées préventives. In, M.-C., Carpentier-Roy & M., Vézina, *Le Travail et ses Malentendus. Psychodynamique du travail et gestion* (p.129-146). Canadá: Octares.

Vaxevanoglou, X (2002). Le stress au travail et la santé psychique du point de vue de l'ergonomie de l'activité. In M. Neboit et M. Vézina, *Stress au travail et santé psychique* (p.119 –127). Toulouse: Octares.

Vaz-Serra, A (1982). *Relação entre trabalho e stresse*. Publicação das XVIII Jornadas Médicas da Figueira da Foz e V Colóquio Luso-Espanhol de Medicina do Trabalho, p. 138-147.

Vaz-Serra, A (1992). *Prevenção em Saúde Mental e Política Social* (disciplina no âmbito do curso de pós-graduação em Sociopsicologia da Saúde); Coimbra: Instituto Superior de Serviço Social de Coimbra.

Vaz-Serra, A. (1994). *IACLIDE, Inventário de Avaliação Clínica da Depressão*. Coimbra: Psiquiatria Clínica.

Veil, C. (1999). Phénoménologie du travail. *Travailler*, 2, p.13-38.

- Vermersch, P. (2003). Des origines de l'entretien d'explicitation aux questions transversales à tout recueil de verbalisations à posteriori. *Expliciter*, 50 (5), p.16-35.
- Vézina, M. (1999). Stress et psychodynamique du travail: de nouvelles convergences. *Travailler*, nº 2, p. 201-218.
- Vézina, M. (2000). Les Fondements Théoriques de la Psychodynamique du Travail. In M.-C. Carpentier-Roy & M. Vézina, *Le Travail et ses Malentendus. Enquêtes en Psychodynamique du Travail au Québec* (p. 29-41). Canada: Les Presses de l'Université Laval.
- Vézina, N. (2001). La pratique de l'ergonomie face aux TMS: Ouverture à l'interdisciplinarité. *Comptes rendus du congrès SERF-ACE 2001*, Montréal, p. 44-60.
- Vigarello, G. (2001). *História das práticas de Saúde: a saúde e a doença desde a Idade Média*. Lisboa: Editorial Notícias.
- Vigotski, L. S. (1996). *Pensamento e linguagem*. São Paulo: Martins Fontes.
- Vineis, P. (1992). La causalité en médecine: modèles théoriques et problèmes pratiques. *Sciences Sociales et Santé*, vol. X, (3) p. 5-32.
- Vogel, L. (2000). *Evaluation des conditions de travail à partir de l'expérience des travailleuses et des travailleurs*. Conférence de TUTB – SALTSA, septembre, 2000, p. 71-74.
- Vogel, L. (2001). *Pour une relance de la politique communautaire en santé au travail*. Bruxelles: BTS.
- Vogel, L. (2001). *De l'indemnisation à la prévention: ambiguïtés et impasses dans le régime juridique des maladies professionnelles en Europe*. Bruxelles: BTS – Les maladies professionnelles en Europe – avril 2001.
- Volkoff, S. (1998). Représentativité, significativité, causalité: l'ergonomie au contact des méthodes épidémiologiques. In M-F. Dessaigne & I. Gaillard (coord.), *Des Évolutions en Ergonomie...* (p. 225-236). Toulouse: Octares.

Volkoff, S. (2002). *Des comptes à rendre. Usages des analyses quantitatives en santé au travail pour l'ergonomie*. Noisy-le-Grand: Centres des Etudes de l'Emploi.

Wisner, A. (1996). Questions épistémologiques en ergonomie et en analyse du travail. In F. Daniellou, *L'ergonomie en quête de ses principes. Débats épistémologiques* (p. 29-55) Toulouse: Octares.

Anexos



Anexo 1

INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO PARA VARIÁVEIS

QUESTIONÁRIO

Assinale a sua resposta com um X na quadrícula respectiva ou escrevendo os dados que lhe são pedidos no espaço com linhas.

1. SEXO

Masculino ☐ Feminino ☐

2. IDADE

20 - 29 ☐ 30 - 39 ☐
40 - 49 ☐ 50 - 59 ☐

3. ESTADO CIVIL

Solteiro ☐ Casado / União de Facto ☐
Viúvo ☐ Separado / Divorciado ☐

4. N° DE FILHOS

(vivendo consigo)

5. NÍVEL DE ESCOLARIDADE

Instrução Primária Incompleta	<input type="checkbox"/>	9º Ano ou Equivalente	<input type="checkbox"/>
Instrução Primária Completa	<input type="checkbox"/>	11º Ano ou equivalente	<input type="checkbox"/>
Ciclo Preparatório	<input type="checkbox"/>	Ensino Superior	<input type="checkbox"/>

6. NACIONALIDADE

Portuguesa ☐
Outra ☐ Qual _____

7. SITUAÇÃO PROFISSIONAL ACTUAL (Responda apenas a uma das situações)

Se está Empregado

Trabalho à tarefa ☐
Contratado ☐
Quadro (Efectivo) ☐

Se está Desempregado

À procura de 1º Emprego ☐
À procura de novo Emprego ☐
Ocupado (em formação, ...) ☐

8. QUAL É A SUA PROFISSÃO

(Se está desempregado diga qual a última profissão que exerceu)

9. AGREGADO FAMILIAR (Quem vive consigo)

Cônjuge ☐ Filhos ☐
Pais ou Sogros ☐ Irmãos ☐ Outros ☐

10. QUEM SÃO AS PESSOAS QUE ASSEGURAM O RENDIMENTO

DO AGREGADO FAMILIAR

Próprio ☐ Cônjuge ☐
Filhos ☐ Pais ou Sogros ☐
Irmãos ☐ Outros ☐

11. FONTE BÁSICA DE RENDIMENTO

Trabalho Profissional ☐
Dependente do rendimento do marido/mulher ☐
Subsídio de Desemprego ☐
Subsídio da Segurança Social ☐
Outro ☐

12. REGIME DE HABITACÃO

Própria ☐ Alugada ☐
Pais / Sogros ☐ Outro ☐

13. RESIDÊNCIA

Lugar: _____

Freguesia: _____

Concelho: _____

14. RELIGIÃO

Católica ☐ Religiões Orientais ☐
Ateu (agnóstico) ☐ Testemunha de Jeová ☐
Outra ☐ Qual? _____

15. PRÁTICA RELIGIOSA

Cumpre com os ritos ☐
Não cumpre com os ritos ☐

16. ASSOCIATIVISMO

É sócio de alguma Associação

Cultural / Recreativa ☐

Benemerência / Humanitária ☐

Não pertence a nenhuma Associação ☐

Desportiva ☐

Profissional ☐

17. ESTADO DE SAÚDE

SIM NÃO

Tem alguma doença física ou mental

☐ ☐

Se sim, qual: _____

Qual a causa (ou causas) que atribui à doença

Orgânica ☐

Origem nervosa ☐

Familiar ☐

Profissional ☐

Outra ☐

Não sabe ☐

SIM NÃO

Alguém da sua família «sofre dos nervos» ?

☐ ☐

Já esteve «doente dos nervos» no seu passado ?

☐ ☐

Se sim, em tratamento:

ambulatório (em casa) ☐

internamento (no hospital) ☐

Vai ao médico regularmente?

☐ ☐

Se SIM, por que motivo?

SITUAÇÃO DE DESEMPREGO

1. Há quanto tempo está desempregado _____

2. Qual a causa (ou causas) que atribui ao desemprego:

despedimento

☐

despromoção

☐

conflitos com os chefes e /ou colegas

☐

nascimento de filho

☐

doença grave de familiar próximo

☐

doença física ou acidente pessoal grave

☐

doença dos «nervos»

☐

condições precárias de trabalho

☐

termo de contrato

☐

Outras causas

☐

Quais: _____

SIM NÃO

3. O estar desempregado, no seu entender, influenciou
o seu estado de saúde (físico ou mental)

☐☐

4. Sentiu que ao ficar desempregado a família o marginalizou

☐☐

5. Que sente actualmente em relação ao futuro:

(Assinale, com uma X o que achar conveniente)

Medo

☐

Confiança

☐

Incerteza

☐

Esperança

☐

Resignação

☐

Vazio

☐

ESCALA DE FONTES DE "STRESS" NO TRABALHO

INSTRUÇÕES

No texto a seguir indicado são assinaladas uma sequência de frases que correspondem a causas ou fontes de *stress* no trabalho. Leia cada uma delas cuidadosamente e registre o grau de concordância ou de discordância colocando um X no quadrado apropriado ☐

Responda de forma rápida e espontânea. Este questionário não tem questões certas ou erradas e apenas procura conhecer o impacto que o trabalho tem sobre si. Seleccione apenas uma resposta para cada afirmação.

	Discordo Muito	Discordo	Não tenho a certeza	Concordo	Concordo totalmente
1. No meu trabalho desejam que faça muita coisa em pouco tempo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. O trabalho que executo é repetitivo e monótono	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. No meu trabalho estou exposto a riscos físicos (ruídos, calor, vibrações, ventilação deficiente, luz inadequada)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. No meu local de trabalho quando há mudanças nas tarefas a realizar todas as pessoas são informadas do que se vai passar ou fazer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Tenho possibilidades de promoção na minha carreira	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Tenho relações de confiança, respeito e cordialidade com os meus superiores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Tenho informação adequada sobre qual o meu papel no trabalho em relação aos objectivos pretendidos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. No meu meio de trabalho tenho conflitos com os outros devido a formas diferentes de maneira de ser	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. As exigências que o meu trabalho me coloca não me deixam tempo para o relacionamento com os meus amigos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. O trabalho que faço excede a minha preparação técnica ou intelectual	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Quando me sinto nervoso por questões de trabalho tenho por hábito beber bebidas alcoólicas mais do que o costume	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. A duração do trabalho é excessiva em número de horas semanais	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Discordo Muito	Discordo	Não tenho a certeza	Concordo	Concordo totalmente
13. Tenho falta de apoio por parte dos outros, no emprego	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. No meu trabalho estou exposto a riscos químicos (desinfectantes, gases tóxicos, ...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. A minha função está abaixo do meu nível de capacidades	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Tenho informação adequada sobre qual o meu papel no trabalho em relação à responsabilidade do mesmo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. As exigências que o meu trabalho me coloca interferem no relacionamento com a minha família	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Não consigo «desligar do trabalho» em casa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Gasto muito tempo no percurso casa-trabalho-casa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. O trabalho que faço exige que me mantenha activo continuamente, por longas horas, sem períodos de descanso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Nunca me dão a possibilidade de participar na tomada de decisões no meu trabalho	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. No meu emprego não vejo seguimento para a minha carreira	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. A minha função está acima do meu nível de capacidades	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Tenho relações de confiança, respeito e cordialidade com os meus colegas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. Quando me sinto nervoso por questões de trabalho falto mais ao serviço	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. Faço coisas que não quero fazer ou penso não fazerem parte da minha função	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. Quando me sinto nervoso por questões de trabalho tenho por hábito fumar em excesso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. A quantidade de trabalho que tenho para fazer é usualmente pouca	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29. Tenho autonomia no desempenho das minhas funções	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. Quando me sinto nervoso por questões de trabalho tenho por hábito tomar tranquilizantes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. O meu salário está de acordo com a função que desempenho	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32. Tenho fortes possibilidades de vir a ser dispensado ou reformado antecipadamente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	SIM	NÃO
33. Executo trabalho por turnos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34. Executo trabalho noturno	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35. Tenho pessoas à minha responsabilidade	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



S.C.L. - 90 - E

Idade _____ anos Sexo _____ Data _____
Grau de Instrução _____ Profissão _____

Instruções

A seguir encontra-se uma lista de problemas e queixas médicas que algumas pessoas costumam ter. Leia cuidadosamente cada questão e assinale aquelas que nos últimos 2 anos lhe têm dado cuidados ou preocupações. Não há respostas "erradas" ou "certas" nem respostas para dar uma boa impressão: são apenas problemas ou queixas que cada um sente ou sente, e como tal como devem ser consideradas. Estas respostas estão sujeitas a segredo médico.

Não deixe nenhuma questão em branco.

Em que medida sofreu das seguintes queixas?

	Nunca	Poucas Vezez	Algumas Vezez	Muitas Vezez	Muitíssimas Vezez
1. Dores de cabeça	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Nervosismo ou tensão interior	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Pensamentos desagradáveis que não lhe deixam o espírito em paz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Desmaios ou tonturas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Diminuição do interesse ou prazer sexual	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Sentir-se criticado pelos outros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Impressão de que outras pessoas podem controlar os seus pensamentos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Ideia de que outras pessoas são culpadas pela maioria dos seus problemas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Dificuldade em se lembrar de coisas passadas ou recentes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. O desleixo e a falta de limpeza dão-lhe cuidados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Aborrece-se ou irrita-se facilmente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Dores sobre o coração ou no peito	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Medo na rua ou praças públicas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Falta de forças ou lentidão	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Pensamentos de acabar com a vida	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Ouvir vozes que as outras pessoas não ouvem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Tremor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Sentir que não pode confiar na maioria das pessoas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Nunca	Poucas Vezez	Algumas Vezez	Muitas Vezez	Muitíssimas Vezez
19. Perder o apetite \	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Virem as lágrimas facilmente aos olhos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Sentir-se tímido ou com falta de vontade com pessoas do sexo oposto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Impressão de se sentir preso ou apanhado em falta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. Ter um medo súbito sem razão para isso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Impulsos que não se podem controlar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. Medo de sair de casa sozinho	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. Acusar-se a si mesmo a propósito de qualquer coisa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. Dores no fundo das costas (cruzes)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. Dificuldade em fazer qualquer trabalho	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29. Sentir-se sozinho	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. Sentir-se triste	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. Ser muito pensativo (cismático) acerca de certas coisas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32. Sem interesse por nada	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33. Sentir-se atemorizado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34. Sentir-se facilmente ofendido nos seus sentimentos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35. Ter a impressão de que as outras pessoas conhecem os seus pensamentos secretos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36. Sentir que os outros não o compreendem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37. Sentir que as outras pessoas não são amigas ou não gostam de si	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38. Fazer tudo devagar a fim de ter a certeza de que fica bem feito	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39. Palpitações ou abatimentos rápidos do coração	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40. Vontade de vomitar ou mal estar do estômago	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
41. Sentir-se inferior	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42. Dores musculares	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
43. Impressão de que os outros o costumam observar ou falar de si	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44. Dificuldades em adormecer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Nunca	Poucas Veze	Algumas Veze	Muitas Veze	Muitíssimas Veze
45. Sentir necessidade de verificar várias vezes o que faz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
46. Dificuldades em tomar decisões	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
47. Medo de viajar de comboio ou de autocarro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
48. Sensação de que lhe falta o ar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
49. Calafrios ou afrontamentos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
50. Ter de evitar certas coisas, lugares ou actividades por lhe causarem medo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
51. Sensação de vazio na cabeça	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
52. Sensação de anestesia (encortiçamento ou formigueiros) no corpo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
53. Impressão de ter uma bola na garganta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
54. Sentir-se sem esperança perante o futuro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
55. Dificuldades em se concentrar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
56. Falta de forças em partes do corpo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
57. Sentir-se em estado de tensão ou aflição	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
58. Sentir "um peso" nos braços ou pernas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
59. Pensamentos sobre a morte ou enterros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
60. Vontade de comer de mais	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
61. Não se sentir à vontade quando as pessoas o observam ou falam de si	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
62. Ter pensamentos que não lhe pertencem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
63. Impulsos de bater, ofender ou ferir alguém	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
64. Acordar muito cedo de manhã	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
65. Vontade de repetir certas acções como por exemplo tocar em objectos, lavagens ou contar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
66. Sono agitado ou não repousante	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
67. Vontade de destruir ou partir coisas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
68. Ter pensamentos ou ideias que os outros não percebem ou não têm	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
69. Sentir-se embaraçado junto de outras pessoas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
70. Não se sentir à vontade no meio de pessoas (assembleias, lojas, bichas, cinemas)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
71. Sentir que tudo o que faz é com esforço	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Nunca	Poucas Vezez	Algumas Vezez	Muitas Vezez	Muitíssimas Vezez
72. Ter ataques de terror ou pânico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
73. Não se sentir à vontade quando come ou bebe em local público	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
74. Entrar facilmente em discussão	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
75. Sentir-se nervoso quando tem que ficar sozinho	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
76. Sentir que as outras pessoas não dão o devido valor ao seu trabalho ou às suas capacidades	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
77. Sentir-se sozinho mesmo quando está com mais pessoas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
78. Sentir-se tão inquieto que não se pode sentar ou estar parado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
79. Ter sentimentos de que não tem valor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
80. Ter o pressentimento de que alguma coisa má lhe vai acontecer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
81. Gritar com as outras pessoas ou atirar coisas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
82. Medo de vir a desmaiar em frente de outras pessoas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
83. A impressão de que, se deixasse, as outras pessoas se aproveitariam de si	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
84. Pensamentos acerca de assuntos sexuais que o perturbam muito	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
85. Sentimento de que deveria ser castigado pelos seus pecados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
86. Pensamentos ou imagens assustadores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
87. A impressão de que alguma coisa grave se passa no seu corpo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
88. Grande dificuldade em sentir-se "próximo" de outra pessoa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
89. Sentimentos de culpa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
90. Impressão de que alguma coisa não reguia bem na sua cabeça	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Anexo 2

PROCESSO DE FABRICO DO SAPATO

O calçado em Portugal está essencialmente associado à fileira do couro, existindo, no entanto, calçado têxtil, de plástico, de protecção e ortopédico. Mas a maioria do calçado produzido em Portugal é de couro.

O processo de fabrico do sapato passa por várias etapas. A primeira é do corte da matéria prima. Esta é feita em mesa própria e cortada de acordo com as especificações do modelo. Seguidamente as peças são preparadas para a montagem, através de procedimentos de colagem e costura, podendo haver lugar para outros processos, como a vulcanização. No processo de montagem vão sendo inseridos componentes como solas, fivelas, faixas, saltos e outros materiais. A última etapa do processo consiste no acabamento que se baseia, essencialmente, na limpeza dos “restos” de material (como o excesso de cola, de sola ou de pele) por via de lixagem e polimento.

Para se tornar mais claro o processo de fabrico do sapato, convém rever a sua composição.

É constituído por uma parte superior destinado a vestir a parte superior do pé, a que se chama corte e uma parte inferior, que se interpõe entre o pé e o solo que se denomina, tradicionalmente, de solado.

O corte é composto por uma gáspea que recobre a parte da frente do pé e por talões que se dispõem simetricamente nas partes laterais daquele, fechando o sapato no peito e atrás, no calcanhar, onde se unem.

O solado é composto por um conjunto de peças, nomeadamente a palmilha de montagem, a sola e o salto. Estas peças são, por vezes, produzidas fora da fábrica de calçado, em produtores próprios, embora, algumas fábricas, comecem a incluir a produção de solas de pele⁶⁵ na fábrica de calçado tradicional, recorrendo ao tradicional equipamento de corte.

As partes constituintes do sapato podem ser reforçadas para aumentar a resistência das zonas mais sujeitas a esforços.

A Forma é uma peça fundamental que existe ao longo do fabrico do sapato, de plástico ou madeira, escalada para todos os tamanhos de um modelo e que

⁶⁵ É o caso da empresa onde realizamos o estudo de caso. A empresa produz as solas para os vários modelos de sapato.

permite que se processem todas as operações que enformam o sapato sobretudo a montagem do mesmo.

O calçado é concebido e desenhado de acordo com as tendências do design de moda, de modo a ser mais vendável e, nesta fase, pode ter a intervenção de um designer profissional. De seguida, o desenho é analisado de modo a ser transformado num modelo apropriado para a produção industrial. É, nesta altura, que as partes constituintes do sapato são transformados em moldes, escalados para todos os tamanhos que venham a ser produzidos.

Relativamente ao processo de fabrico propriamente dito, faremos a abordagem secção por secção, por considerarmos esta separação pertinente, tendo, em objectivo, compreensão do estudo de caso.

CORTE

Nesta secção cortam-se as diversas peças em pele em mesa própria. As diversas peças a cortar devem ser afectadas na superfície do corte, de acordo com a zona da pele e tendo em conta as suas características de distensão, rigidez e porosidade. Deste modo, a gáspea deve ser cortada na zona da pele com as melhores características, para conferir melhor apresentação e resistência à área mais exposta do sapato. A tecnologia do corte tem sofrido alterações, sendo que actualmente o método mais utilizado é com cortantes e uma mesa de prensagem. Os cortantes têm custos elevados e há necessidade de se encomendarem novos quando os modelos têm alterações consideráveis. Actualmente, as novas tecnologias estão a ser postas em prática, como sejam o corte por laser e por jacto de água.

PRÉ-COSTURA⁶⁶

Está muitas vezes associada à costura e ocupa-se de operações prévias à acção desta. Uma, é a operação de facear, que consiste em reduzir a espessura da pele no bordo das peças para permitir uma fácil sobreposição das mesmas. O faceado pode ser feito para orlar. Esta consiste em dobrar e fixar o bordo, previamente faceado, com o auxílio de cola. Esta secção utiliza máquinas idênticas às de costura, embora o material em contacto com a pele seja, quase sempre, uma lâmina, de formato e movimentos variáveis.

COSTURA

É uma secção que emprega uma série de técnicas de costura, com o objectivo de fazer a junção das diversas peças e de embelezar o sapato. As máquinas são variadas e de características diferentes e as técnicas que se podem utilizar na costura são muitas e requerem um certo nível de destreza. Tendo em conta o modelo de sapato em produção, existem nove costuras básicas para a junção de peças.

MONTAGEM

Aqui o sapato assume o seu formato final. Esta é uma das secções mais automatizadas de qualquer fábrica de calçado, contendo habitualmente, uma grande quantidade de equipamento. O tipo de montagem varia de modelo para modelo exigindo equipamento e operações diferenciadas, principalmente no que concerne à fixação do solado ao corte. Existem operações comuns a quase todos os tipos de montagem, como sejam as de «moldar contrafortes» ou de «montar bicos». Ao longo da secção executam-se outras técnicas como as da colagem, de agramar e operações mecânicas que enformam o sapato. Existem

⁶⁶ Na empresa onde realizamos o estudo de caso esta secção é denominada de Preparação.

algumas montagens fundamentais como a Patrick, a Blake, Sondé, Goodyear e os modelos luva, tipo mocassim clássico que não têm tantas operações.

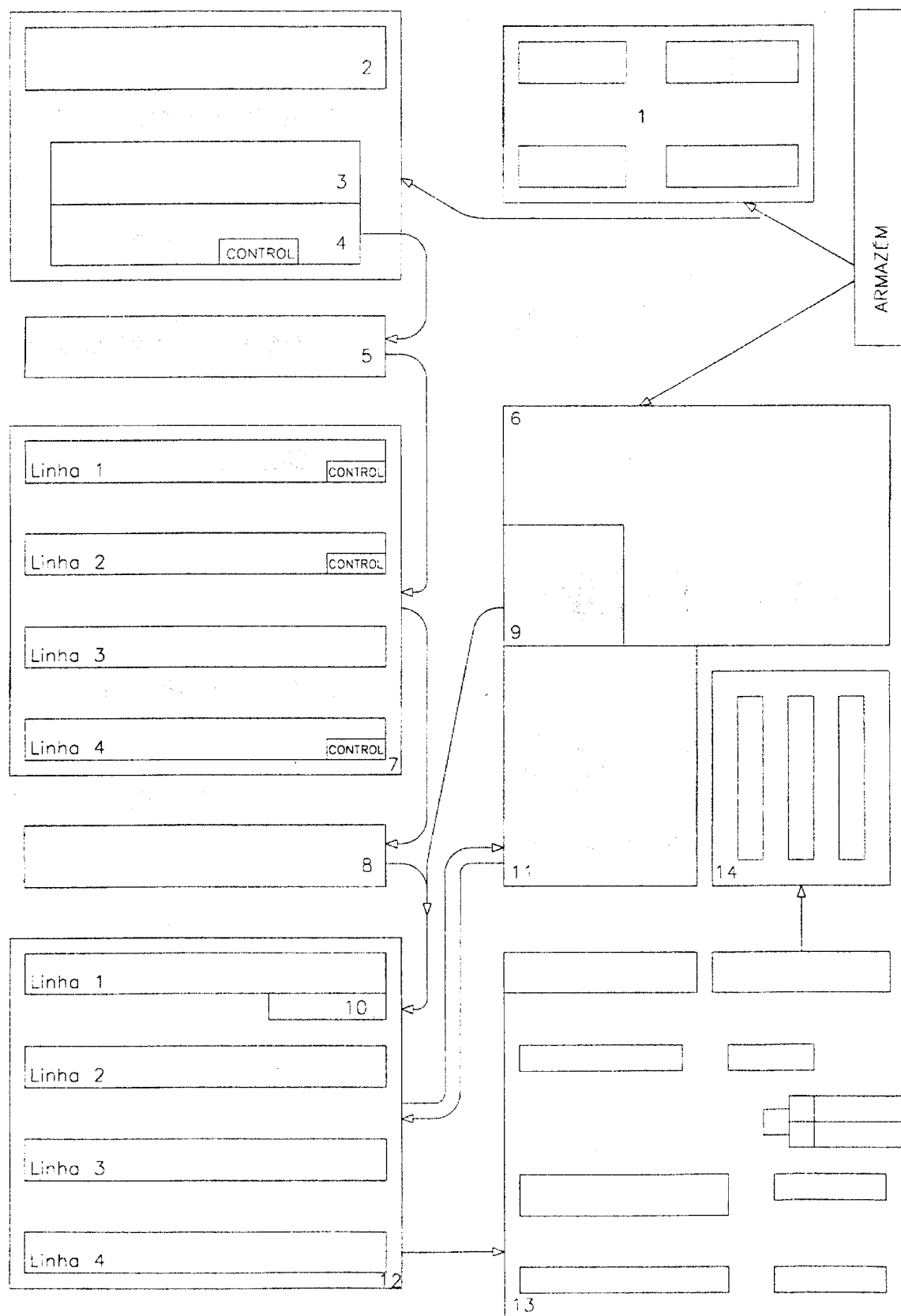
ACABAMENTO

Esta secção destina-se a prover o sapato de uma aparência adequada para a comercialização e uso final. Procede-se à limpeza, reparação e revitalização da pele com recurso a produtos adequados para o efeito, de natureza proteica, celulósica, resinosa ou de poliuretano, aplicados com tecidos, pincéis, e pistolas de pressão.

Anexo 3

ESPACIOGRAMA DA EMPRESA

Espaciograma da empresa



A elaboração do espaciograma foi conseguido, pelas visitas guiadas (observação e conversas com os chefes de linha) pelo responsável de métodos e tempos.

Esta descrição é feita com o apoio do plano representado em Anexo 1, embora, nesta altura, estar já a desencadear-se uma fase de reestruturação e reorientação do layout, devido ao aumento de instalações e da empresa em geral.

Em (1), Sector do Corte-Têxtil:

- Corta-se a espuma, a palmilha e tela (para colar na parte superior e inferior do sapato).
- Cortam-se os garrões (passadores de cordões).
- Corta-se a tela (Guta).
- Tem uma máquina que põe a marca da empresa a quente.
- Tem uma máquina de vergar os espelhos (parte superior e inferior do sapato).
- Tem uma máquina de perfurar os espelhos (em sapatos de Verão).(estas duas últimas máquinas pertencem à preparação).
- Tem 2 máquinas de igualizar, isto é, desgaste da espessura da pele.
- A área de trabalho é constituída pela máquina, espaço para o operário, balde do lixo e carrinho com prateleiras para os cortantes de cada modelo, por ordem numérica e alfabética. A postura de trabalho é de pé.
- O sector do corte, propriamente dito, é constituído por (2), (3), (4).

Em (2), Corte de pelaria e alguma formação:

- Corta-se a parte exterior do sapato. Os cortantes que correspondem ao modelo são colocados em cima da pele.
- Os cortantes que correspondem ao modelo são colocados em cima da pele, acciona-se, de seguida, a prensa de corte e executa-se o corte. A máquina só é accionada se carregar em dois botões simultaneamente (por uma questão de segurança).

Em (3), Corte de forro e pelaria:

- Cortam-se as partes exterior e interior que, neste no caso, é o forro.

Em (4), Formação e Controle e junção de forros (preparação):

- A formação varia entre o corte de pelaria e corte de forro. O controlo é a verificação da existência, ou não, de defeitos nas peças cortadas. A junção dos forros é uma operação pertencente à preparação.
- O trabalhador do corte é um trabalhador bem remunerado.

Em (5), Sector de Preparação:

- Possui 46 máquinas. Destas, 10 são de timbrar, ou seja, de colocação do número (não funcionam todas porque depende do modelo).
- Existem 2 cabinas de pintura, isto é, de fazer a cloragem.
- Há máquinas de facear e máquinas de rolo para aplicação de patins na palmilha que funciona com cola látex.
- Existem ainda máquinas com cola neoprene de colar os contrafortes, máquina de colar tela (guta) e mesas de traçar ou riscar.

Nesta secção não trabalham homens.(segundo a chefe de linha o ordenado não é para homem. Também não tem muito turn-over).

Em (6), Preparação de solas:

Prepara a solaria e o material (intercalaire) que é colocado entre a sola e o corte, ou sapato.

Em (7), Sector da Costura (com 4 linhas):

- Na primeira metade da 1ª linha trabalha-se o modelo goodyear. Na segunda metade, sandálias.

Na primeira metade da 2ª linha trabalha-se o modelo “canastras” e na outra metade sandálias.

- As outras 2 linhas fazem sapato normal (uma começa o sapato e a outra acaba).
- Esta secção tem vários tipos de máquinas:

- Máquinas com uma agulha (para pregar peças só com uma costura);
 - Máquinas com coluna, para sapato fechado;
 - Máquinas com coluna baixa, para sapato aberto;
 - Máquinas de duas agulhas (para pregar peças com duas costuras) de coluna e baixa.
 - Máquina de uma agulha com renteador, que borda e corta o forro.
 - Faz-se pintura manual com rolo às gáspeas que vêm da preparação.
 - Utiliza-se pistola de cola (bima – trabalha com cola látex) para colar o forro às gáspeas.
 - Máquina de orlar (remplier).
 - Máquina de coser a palmilha (tem um batente ou guia).
 - Máquina de galber à frente (moldar as biqueiras).
 - Máquina de moldar as traseiras do sapato.
 - Máquina de pôr ilhoses;
 - Máquina de fazer ornamentos (adler) que trabalha com fio grosso.
 - Máquina de strobél, que serve para colocar ½ palmilha no modelo de canastras.
 - Máquina de pregar os garrões (onde se colocam os atacadores).
 - Máquina de franzir (fazer o formato da biqueira).
 - Máquina de bordar os garrões.
- Na costura existem três espaços onde se faz o controlo, isto é, procurar defeitos para que não haja segundas escolhas, nas linhas 1,2 ,4.
 - Neste sector só trabalham mulheres e, sobretudo, na posição de sentada de frente para a uma máquina.

Em (8), Stock da Costura.

Em (9), Stock de Solarias e Intercalaires.

Em (10), Stock da Montagem.

Em (11), Stock de Formas.

Em (12), Sector da Montagem (com 4 linhas):

- A rotação das linhas funciona sempre na direcção do acabamento.
- O modo operativo de uma linha de montagem é constituído pelo conjunto de tarefas:
- Montar o sapato → meter o sapato na forma → acertar o sapato → máquina para acertar o sapato a toda a volta → forno (para que a pele fique bem esticada e aplicada e retirar algumas rugas da pele – que não saem todas) → as rugas que ainda subsistem são retiradas por um trabalhador → colagem do intercalaire (o que amortece o pé no solo) → cardar o intercalaire a toda a volta → cardar o sapato (para que a sola adira ao sapato) → lavagem da sola e sua colocação na linha → 2ª e 3ª camadas de cola (conforme o modelo de sapato) → colagem das solas → tirar os sapatos das formas → costura da sola do sapato (se este for de sola de cozer ou de caixa).

Em (13), Sector de Acabamento:

- Começa com a colagem dos fios restantes de coser a sola assim como a etiqueta (quando for de colar).
- Depois preparam-se as palmilhas para as colar.
- Uns modelos vão à forma colar, outros não.
- A seguir, o sapato passa à secção de limpeza: queimam-se os fios que restam e, numas cabinas, o sapato é como que “maquilhado”.
- É depois escovado, colocam-se cordões (se for caso disso) e o certificado, para passar, depois, ao controle.
- Aqui é decidido se o sapato é de primeira ou segunda escolha.
- Coloca-se, por fim, o pictograma.

Em (14), Sector de Embalagem e Expedição:

- Em suma, o caminho percorrido pela matéria prima para a produção do sapato é o seguinte:
 - O armazém fornece a pelaria;
 - O corte transforma a pelaria em peças que vão dar forma ao sapato;
 - A preparação prepara essas mesmas peças para facilitar a execução das operações de costura;
 - A costura une as peças e dá forma ao sapato (cortes);
 - A preparação de solas prepara a solaria e o intercalaire que é colocado entre a sola e o corte do sapato.
 - O material que vem desde o corte tem uma ficha de acompanhamento com um número no cabeçalho, existindo uma ficha igual na preparação de solas com o mesmo número.
- Existe uma preparadora que faz a “mariage” entre o que vem da costura e o que está na preparação de solas. Dá lugar ao stock na montagem(10)que corresponde a um dia de trabalho, pelo que é preparada com um dia de antecedência.
- Sendo a primeira operação da montagem montar os cortes, o operador vai buscar as formas correspondentes (armazenadas em 11) e executa o enformar do sapato com os cortes existentes no stock “mariage”.
- A última operação da montagem é a costura das solas, se o sapato for de sola de coser.
- A secção de acabamento começa com a colagem dos fios que restam da costura da sola e termina com a colocação do pictograma, após passar o controle.
- O sapato segue para a secção de embalagem para depois ser expedido.

Anexo 4

REGISTO DE ACIDENTES DE TRABALHO

CATEGORIA	IDADE	DESCRIÇÃO DA SITUAÇÃO
♂ Praticante de 1º Ano	20	Perna com "inchaço" a montar sapatos
♂ Praticante de 1º Ano	18	Dor no peito – lado direito – a montar sapatos
♂ Praticante do 2º Ano	22	Dor na mão a montar sapatos
♂ Praticante do 2º Ano	24	Rebentamento da borracha da máquina, batendo-lhe na face, ao fechar sapatos
♂ Praticante	18	Ao deslocar um carro de sapatos, entalou a mão entre dois carros
♂ Praticante do 1º Ano	31	Bateu com o pulso na máquina em que trabalhava
♂ Encarregado Mecânica (12 anos na empresa)	32	Dor no pulso esquerdo ao fazer vários trabalhos na máquina
♂ Preparador de 2ª (8 anos na empresa)	25	Ao pegar numa forma, esta bateu-lhe na testa
♂ Chefe de Linha (9 anos na empresa)	40	Ao circular na linha de produção, bateu com o cotovelo numa máquina
♂ Praticante	18	Dor no pulso a montar sapatos
♂ Montador de 2ª (7 anos na empresa)	23	A fresar sapatos sentiu dor na mão
♂ Montador de 3ª	26	A agrafar sapatos fez um golpe na mão
♂ Praticante de 2º Ano	19	Ao puxar a pele da sandália com o alicate, bateu na boca e partiu um dente
♂ Praticante de 1º Ano	21	Ao tirar as formas dos sapatos exerceu esforço no punho direito
♀ Praticante de 2º Ano	20	A limpar pistolas de pintura saltou-lhe um corpo estranho para os olhos
♀ Acabadora de 2ª (7 anos na empresa)	24	A pintar sapatos, salpicou-lhe tinta para os olhos
♀ Praticante	25	Ao fresar sapatos entalou um dedo
♀ Aprendiz	17	A deitar a cola nos sapatos sentiu dor no peito
♀ Acabadora 2ª (7 anos na empresa)	31	Ao retirar a tinta das mãos com produto químico apropriado, ficou com alergia nas mãos
♀ Praticante de 2ª Ano	35	Ao descolar-se no seu posto de trabalho teve um entorse
♀ Praticante de 2ª Ano	20	Ao sentar-se na cadeira deu "mau" jeito às costas
♀ Praticante de 2ª Ano	25	A pegar em caixas, escorregou e bateu com a barriga nas caixas, estando grávida de 7 meses
♀ Praticante	28	A empurrar caixas bateu com o joelho nelas

♀ Preparadora de Montagem de 2ª (6 anos na empresa)	28	A limpar sapatos o manípulo da máquina bateu-lhe no olho
♀ Praticante de 2ª Ano	33	A cortar os "intercalaires" entalou um dedo
♀ Praticante de 1ª Ano	41	A lavar solas começou a sentir dor no pulso
♀ Preparadora de Montagem de 1ª (8 anos na empresa)	39	A deitar cola nos sapatos saltou-lhe para os olhos
♀ Praticante de 1ª Ano	24	Queixa de dores no pulso direito – Limpa sapatos
♀ Praticante de 1ª Ano	33	Queixa de dores no pulso direito – Limpa sapatos
♀ Preparadora de Montagem de 3ª	29	Agrafou o dedo ao puxar a borracha do sapato
♀ Praticante de 1ª Ano	24	Queixa de dores no pulso direito – Limpa sapatos
♀ Preparadora de 2ª (9 anos na empresa)	37	Entalou o dedo na máquina de timbrar
♀ Preparadora de 3ª (3 anos na empresa)	35	Queixa de dores no braço – Cardar sapatos
♀ Praticante de 2º Ano (3 anos na empresa)	19	Bateu com o joelho na máquina em que trabalhava
♀ Gaspeadora de 1ª (10 anos na empresa)	36	Ao poisar caixas no chão deu "mau jeito" nas costas e ombro
♀ Praticante	41	Estava a mexer um produto com um pincel e doeu-lhe o pulso e este começou a "inchar"

Anexo 5

MANUAL DE AUTO-AUDITORIA

MODO DE UTILIZAÇÃO DA AUDITORIA

Questões em aberto

As questões são formuladas de forma inconclusiva, deixando espaço de manobra à sua criatividade de empresário. Por vezes, são fornecidos exemplos ilustrativos de aspectos relacionados com riscos específicos; estes exemplos destinam-se a ajudá-lo a melhor identificar os riscos na sua empresa.

Uma avaliação de 0 a 5

Cada questão implicará uma avaliação numa escala de valores subjectiva de 0 a 5. Relativamente às questões que possam não dizer respeito à sua empresa, foi prevista uma rubrica "não aplicável", sempre que tal se considero necessário.

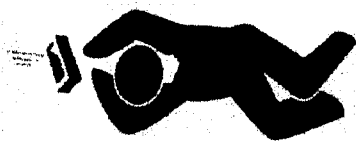
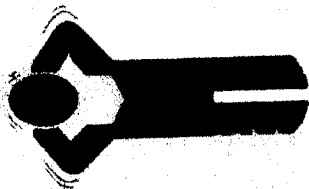
Determine os seus pontos fortes e fracos

A fim de facilitar a tarefa do utente e não danificar o presente exemplar, sugerim-se-lhe que não faça qualquer anotação neste manual, mas sim que anote as suas avaliações quantificadas directamente nos gráficos reagrupados no final de cada tema. As numerações das perguntas correspondem em ambos os documentos.

Após ter respondido a todas as perguntas, propomos-lhe que efectue a síntese prevista na parte intitulada "Balanço Global" (pontos 16); tal permitir-lhe-á determinar os seus pontos fortes e fracos e analisar as características das funções "Indivíduo", "Material", "Organização" e "Enquadramento" na sua empresa.

Por último, a leitura das conclusões do presente documento fornecer-lhe-á várias orientações de reflexão com vista a melhorar a segurança e a saúde na sua empresa.

...

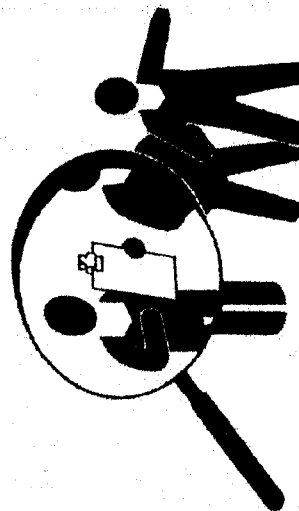


AValiação

DA PREVENÇÃO DOS

RISCOS NA

SUA EMPRESA



Avaliação da prevenção dos riscos na sua empresa

AS SUAS CAPACIDADES PARA CONTROLAR OS RISCOS
E, DESSE MODO, APLICAR AS DISPOSIÇÕES EUROPEIAS CONSTANTES DA
DIRECTIVA-QUADRO

Evitar os riscos

- 1) evitar os riscos;
- 2) avaliar os riscos que não podem ser evitados;
- 3) combater os riscos na origem;
- 4) adaptar o trabalho ao homem (ergonomia), agindo sobre a concepção, a organização e os métodos de trabalho e de produção;
- 5) realizar esses objetivos, tendo em conta o estado de evolução da técnica;
- 6) de uma maneira geral, substancial e que é perigoso pelo que é fonte de perigo ou menos perigoso;
- 7) a prevenção dos riscos deve integrar-se num sistema coerente que abranja a produção, a organização, as condições de trabalho e o diálogo social;
- 8) adoptar prioritariamente as medidas de protecção colectiva, recorrendo às medidas de protecção individual unicamente no caso de a situação impossibilitar qualquer outra alternativa.



4 Proceder já a uma avaliação dos diferentes riscos existentes na sua empresa?

	Sim	Não	Não aplicável
existe um "documento" actualizado previsto para esse efeito?	0	0	0
esse aspecto está a cargo de um organismo externo?	0	0	0
esse aspecto está a cargo de um dos seus colaboradores?	0	0	0
manter um lista actualizada dos acidentes de trabalho que tenham provocado uma incapacidade de trabalho aos seus trabalhadores?	0	0	0

Aprece esta avaliação, tendo em conta a situação mais desfavorável.

	NULO	MÉDIO	EXCELENTE			
	0	1	2	3	4	5

Não aplicável 0

Combater os riscos na origem

5. Avalie a sua atitude relativamente aos riscos existentes ou susceptíveis de surgir na sua empresa.

	Sim	Não	Não aplicável
antes da aquisição de material novo:			
- avaliar as precauções e as medidas de prevenção relativas a esse material tendo em conta a utilização a que se destina na empresa?	0	0	0
- na nota de encomenda do material que pretende adquirir, as precauções de segurança estão bem definidas:			
- quanto à sua utilização?	0	0	0
- quanto à sua manutenção?			
antes de pôr em funcionamento uma nova máquina:			
- verificar se as prescrições constantes da encomenda foram respeitadas de forma adequada?	0	0	0
- informar os trabalhadores sobre os aspectos relacionados com a segurança e a saúde?	0	0	0
- verificar se a brochura que acompanha a máquina contém efectivamente as medidas a pôr em prática aquando da sua utilização e manutenção?	0	0	0
- verificar se são tomadas disposições específicas aquando da manutenção das máquinas?	0	0	0

Avalie a sua atitude relativamente ao combate dos riscos na origem, tendo em conta a situação mais desfavorável.

Avaliação da prevenção dos riscos na sua empresa

1. AS SUAS CAPACIDADES PARA CONTROLAR OS RISCOS
E, DESSE MODO, APLICAR AS DISPOSIÇÕES EUROPEIAS CONSTANTES DA
DIRECTIVA-QUADRO

Evitar os riscos

1. Avalie a qualidade das informações de que dispõe relativamente aos riscos associados à actividade da sua empresa.

NULO	MÉDIO	EXCELENTE
0	1	2

2. Em geral a sua atitude relativamente aos riscos que detecta leva-o a adoptar medidas de prevenção eficazes?

	Sim	Não	Não aplicável
- procura imediatamente uma solução?	0	0	0
- encarece a pessoa que se dedica com o risco de encontrar uma solução?	0	0	0
- fala do problema aos seus colaboradores mas não produz o efeito desejado?	0	0	0
- discute o problema com as pessoas responsáveis pela protecção da segurança e da saúde?	0	0	0

Avalie a sua capacidade para evitar os riscos, tendo em conta a situação mais desfavorável.

NULO	MÉDIO	EXCELENTE		
0	1	2	3	4

Avalie os riscos que não podem ser evitados

3. Avalie a qualidade dos documentos de que dispõe respeitantes às medidas de protecção e de prevenção dos riscos.

NULO	MÉDIO	EXCELENTE		
0	1	2	3	4

Estado de evolução da técnica

4. Regra geral, mantém-se informado sobre as inovações que surgem no âmbito do seu sector de actividade.
- | | Sim | Não | Não aplicável |
|------------------------------------------------------------|-----|-----|---------------|
| - meios de produção? | 0 | 0 | 0 |
| - novos produtos? | 0 | 0 | 0 |
| - evolução no domínio da saúde e da segurança no trabalho? | 0 | 0 | 0 |

Avalie os seus conhecimentos sobre as inovações respeitantes à sua actividade, tendo em conta a situação mais desfavorável.

	NULO	MÉDIO	EXCELENTE			
	0	1	2	3	4	5

Prevenir os riscos através da organização do trabalho

Substituir o que é perigoso pelo que é menos perigoso

7. Organização do trabalho e escolha dos processos de produção. Avalie as seguintes afirmações.

	Sim	Não
- recentemente são concebidas novas máquinas tendo em conta a segurança e a saúde dos utilizadores?	0	0
- entre produtos de igual eficácia usa-se o que menos riscos de que outros?	0	0
- é necessário referir para prevenção das mãos e das vias respiratórias, optando prioritariamente por produtos menos de perigo, em vez de impor o uso de luvas ou vigiar a utilização de máscaras?	0	0
- a prevenção dos riscos passa pela organização do trabalho e pelo estudo das condições de trabalho?	0	0

Exprima o seu acordo relativamente às afirmações precedentes, tendo em conta a situação mais negativa.

NULO	MÉDIO	EXCELENTE			
0	1	2	3	4	5

Adaptar e trabalhar ao homem (ergonomia)

8. Na sua empresa, toma em consideração os elementos a seguir apresentados

	Sim	Não
opção prioritária por material cuja segurança consista de forma activa para a produtividade (produção integrada na concepção)	0	0
toma em consideração das experiências ou formações precedentes dos trabalhadores	0	0
toma em consideração do estado dos trabalhadores do sexo masculino e feminino quando da escolha dos equipamentos e dos materiais	0	0
controlo no sentido de que a organização, a escolha dos materiais e dos produtos e os processos estejam em consonância do trabalho	0	0

Avalie a sua atitude relativamente à ergonomia (adaptação do trabalho ao homem), tendo em conta a situação mais desfavorável.



Protecções colectivas e protecções individuais

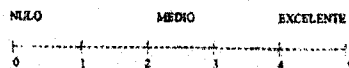
9. Na sua empresa:

	Sim	Não	Não aplicável
Opta prioritariamente por protecções colectivas em detrimento das protecções individuais (ex. uma barreira de segurança eficaz em vez de um equipamento anti-queda)?	0	0	0

Antes de distribuir por exemplo protetores particulares, máscaras individuais com ou sem filtro especial, estuda a possibilidade de eliminar o risco?

0 0 0

Avalie, tendo em conta a situação mais desfavorável, em que medida atribui uma importância prioritária às protecções colectivas em detrimento das protecções individuais.



Não aplicável 0

Informação e formação dos trabalhadores e/ou os seus representantes

	Sim	Não	Não aplicável
--	-----	-----	---------------

10. Fornece instruções respeitantes à segurança e à saúde dos trabalhadores da sua empresa?

0 0 0

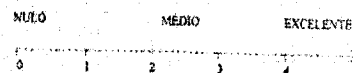
Disponibiliza uma formação aos trabalhadores da sua empresa quando:

da sua contratação?	0	0	0
de uma mudança, de uma alteração de funções?	0	0	0
de uma modificação a nível do equipamento de trabalho?	0	0	0
da introdução de novas tecnologias?	0	0	0

Em caso de intervenção de uma "empresa externa",

informa-o dos riscos e das medidas de protecção e de prevenção existentes na sua empresa?	0	0	0
	0	0	0

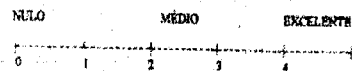
Avalie as medidas de formação e de informação adoptadas na sua empresa, tendo em conta a situação mais desfavorável.



Não aplicável 0

Organização e delegação

11. Avalie as suas possibilidades para exercer ou delegar o controlo da aplicação de todas as medidas referidas nas 10 perguntas precedentes.

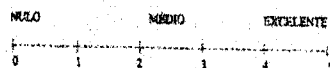


Participação dos trabalhadores

12. Em relação às questões relacionadas com a segurança e a saúde no trabalho,

	Sim	Não	Não aplicável
pensa em consultar os trabalhadores e/ou os seus representantes sobre a organização de ações de formação?	0	0	0
sobre o estabelecimento de trabalhadores e/ou contratados?	0	0	0
sobre a organização dos primeiros socorros e a evacuação de emergência?	0	0	0
sobre os perigos a que poderão ser expostos?	0	0	0
os trabalhadores participam na organização das medidas a adoptar?	0	0	0
recorre às competências dos trabalhadores da sua empresa?	0	0	0
os trabalhadores podem apresentar propostas?	0	0	0
toma em consideração as propostas por eles apresentadas?	0	0	0

Avalie a participação dos trabalhadores na sua empresa, tendo em conta a situação mais desfavorável.



Não aplicável 0

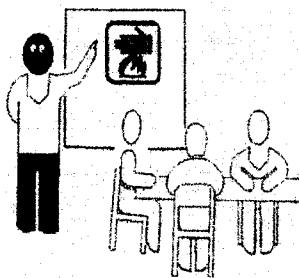
AValiação da prevenção dos riscos na empresa

Prevenção

Recuperação das condições

1. Avaliação das suas capacidades para controlar os riscos

1. Qualidade das informações	
2. Atualização geral/eficácia da prevenção	
3. Qualidade dos documentos	
4. Avaliação dos riscos	
5. Atitude relativamente aos riscos	
6. Conhecimento das regras	
7. Organização do trabalho	
8. Atitude relativamente à ergonomia	
9. Prioridade protecção colectiva	
10. Formação/informação	
11. Controlo das medidas	
12. Participação dos trabalhadores	

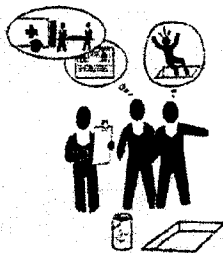


2

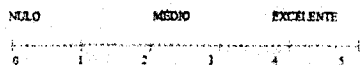
2. A POLÍTICA DE PREVENÇÃO

A política de prevenção diz respeito a todos quantos trabalham na empresa. Tal como vimos, ela integra inúmeros aspectos da gestão dos recursos técnicos, comerciais, financeiros e humanos da empresa. Prevenir os riscos consiste em combatê-los na origem, adaptando o trabalho ao homem e agindo sobre a concepção e a organização dos métodos de trabalho.

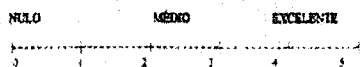
Observação: unicamente em relação à seção política de prevenção na sua empresa, no caso de se tratar de uma pergunta "não aplicável", deverá ser atribuída a cotação 0.



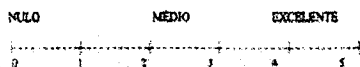
17. Avalie o modo como actualiza as informações respeitantes aos acidentes e/ou incidências de trabalho.



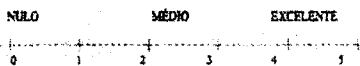
18. Avalie o sistema de controlo da saúde (por exemplo, medicina do trabalho, Higienistas industriais, etc.) existente na sua empresa.



19. Avalie o controlo da segurança (efectuado por peritos externos ou internos) efectuado na sua empresa.



20. Avalie a ordem e a limpeza na sua empresa.

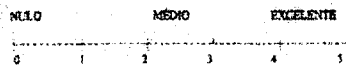


2. A POLÍTICA DE PREVENÇÃO

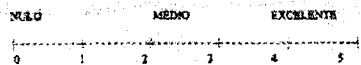
A política de prevenção diz respeito a todos quantos trabalham na empresa. Tal como vimos, ela integra inúmeros aspectos da gestão dos recursos técnicos, comerciais, financeiros e humanos da empresa. Prevenir os riscos consiste em combatê-los na origem, adaptando o trabalho ao homem e agindo sobre a concepção e a organização dos métodos de trabalho.

Observação: unicamente em relação à seção política de prevenção na sua empresa, no caso de se tratar de uma pergunta "não aplicável", deverá ser atribuída a cotação 0.

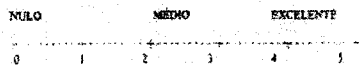
13. Avalie a qualidade da delegação de responsabilidades na sua empresa (selecção das pessoas competentes, coordenação dos responsáveis).



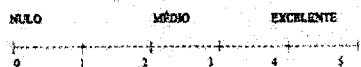
14. Os procedimentos e regras de segurança são respeitadas na sua empresa? Avalie.



15. Avalie a fidelidade do cumprimento dos procedimentos de segurança.



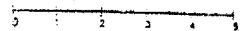
16. Avalie as alterações introduzidas na sua empresa após a ocorrência de um acidente de trabalho (caso não tenha ocorrido qualquer acidente, atribua "não aplicável").



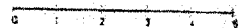
Não aplicável 0

2. Aplicação da política de prevenção na sua empresa

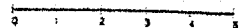
13. Qualidade da delegação de responsabilidades



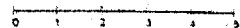
14. Respeito das regras de segurança



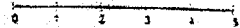
15. Cumprimento dos procedimentos de segurança



16. Alterações após acidente



17. Informações sobre acidentes



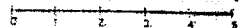
18. Controlo da saúde



19. Controlo da segurança



20. Ordem e higiene



3. CIRCULAÇÃO, RISCOS VERTICAIS E HORIZONTAIS

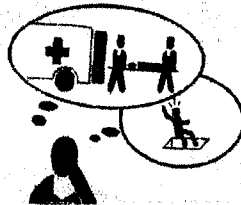
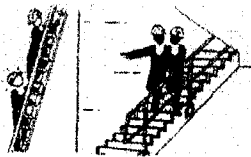
Nas estatísticas de acidentes, as quedas (com ou sem derivel) representam um dos tipos de acidente mais frequentes. Este tipo de acidente releva da organização geral da empresa. Para melhor identificar estes riscos, são necessárias algumas breves definições:

A **circulação** diz respeito às actividades realizadas no solo (por exemplo, circulação de veículos, pedes, corretores no interior das instalações).

O **risco horizontal** indica as actividades efectuadas à mesma altura acima do solo (por exemplo, pontas rotativas, armazenagem suspensa, circulação de empilhadoras).

O **risco vertical** indica as actividades que necessitam de um acesso em altura ou envolvem um risco de queda de material (por exemplo, escadas, elevação de cargas).

Os **níveis de manutenção** foram retomados de forma mais específica na secção dedicada ao transporte de cargas pesadas.



3.1. Separação das zonas de circulação:

	Sim	Não	Não aplicável
Existe uma clara separação entre as zonas destinadas a operar com máquinas e as zonas destinadas à circulação de pessoas?	0	0	0
Existem zonas de circulação específicas para pedes e para veículos (porta-paletes, empilhadoras)?	0	0	0

Avalie a separação das zonas de circulação, tendo em conta a situação mais desfavorável

NULO	MÉDIO	EXCELENTE
0	1	2

Não aplicável 0

3.2. Avalie a qualidade da formação dos condutores de veículos da empresa.

NULO	MÉDIO	EXCELENTE
0	1	2

Não aplicável 0

3.3. Avalie a informação das pessoas externas à empresa re que respecta às regras de circulação na empresa (por exemplo, sinalização, pictogramas, serviço de recepção)

NULO	MÉDIO	EXCELENTE
0	1	2

3. CIRCULAÇÃO, RISCOS VERTICAIS E HORIZONTAIS

Nas estatísticas de acidentes, as quedas (com ou sem derivel) representam um dos tipos de acidente mais frequentes. Este tipo de acidente releva da organização geral da empresa. Para melhor identificar estes riscos, são necessárias algumas breves definições:

A **circulação** diz respeito às actividades realizadas no solo (por exemplo, circulação de veículos, pedes, corretores no interior das instalações).

O **risco horizontal** indica as actividades efectuadas à mesma altura acima do solo (por exemplo, pontas rotativas, armazenagem suspensa, circulação de empilhadoras).

O **risco vertical** indica as actividades que necessitam de um acesso em altura ou envolvem um risco de queda de material (por exemplo, escadas, elevação de cargas).

Os **níveis de manutenção** foram retomados de forma mais específica na secção dedicada ao transporte de cargas pesadas.

3.1. Risco de circulação:

11. Avalie a qualidade da manutenção das zonas de circulação (por exemplo, remoção de resíduos, limpeza de líquidos derramados, obstrução provocada por materiais empilhados).

NULO	MÉDIO	EXCELENTE
0	1	2

12. Avalie o estado das superfícies das zonas de circulação (por exemplo, existência de buracos, pavimentos deslizados, solo irregular).

NULO	MÉDIO	EXCELENTE
0	1	2

3.2. Risco horizontal

16. Medidas de segurança aplicáveis na sua empresa no domínio da protecção contra quedas:

	Sim	Não	Não aplicável
Existem barreiras de segurança nas passagens elevadas acima do solo?	0	0	0
As pessoas que trabalham acima do solo possuem um equipamento individual (cinto e cabo de segurança)?	0	0	0

Avalie as medidas de segurança adoptadas para proteger os trabalhadores contra o risco de queda livre.

NULO	MÉDIO	EXCELENTE
0	1	2

Não aplicável 0

17. Avalie o sistema de prevenção do risco de colisão ou encostamentos de dois equipamentos que operam a mesma altura.

NULO	MÉDIO	EXCELENTE
0	1	2

18. Avalie a competência e qualificação dos operadores que utilizam equipamentos de elevação.

NULO	MÉDIO	EXCELENTE
0	1	2

Não aplicável 0

3.3. Rota vertical

19. Adaptação dos meios de circulação vertical. Estes meios são:

	Sim	Não	Não aplicável
Adaptados ao número de pessoas ocupadas (p. ex. suficientemente suaves para as necessidades de circulação vertical)?	0	0	0
Adaptados em dimensão (homogeneidade nos dois objectos e deslocar)?	0	0	0
Suficientemente sólidos?	0	0	0
Suficientemente estáveis?	0	0	0

Avalie a adaptação dos meios de circulação vertical, tendo em conta a situação mais desfavorável.

NULO	MÉDIO	EXCELENTE
0	1	2

Não aplicável 0

20. Qualidade dos meios de circulação vertical:

	Sim	Não	Não aplicável
Existência de corrimãos ao longo das escadas?	0	0	0
Dispositivos antiderrapantes nas extremidades das escadas de mão?	0	0	0
Pedestais nos degraus?	0	0	0
Escadas de mão em bom estado?	0	0	0

Avalie a qualidade desses meios de circulação vertical, tendo em conta a situação mais desfavorável.

NULO	MÉDIO	EXCELENTE
0	1	2

Não aplicável 0

21. Avalie o sistema de manutenção das zonas de circulação vertical (por exemplo remoção de líquidos derramados, limpeza das superfícies).

NULO	MÉDIO	EXCELENTE
0	1	2

Não aplicável 0

22. Segurança das pessoas que circulam nessas zonas:

	Sim	Não	Não aplicável
Conformidade do equipamento de elevação (certificados, declarações)?	0	0	0
Qualidade dos acessórios utilizados para o transporte de cargas?	0	0	0
Existência de sinalização (óptica, luminosa, pictogramas)?	0	0	0
Definição do sensor perigosos?	0	0	0
Existência de redes a fim de evitar a queda de objetos?	0	0	0

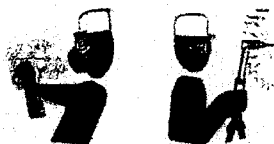
Avalie as regras especiais criadas para garantir a segurança das pessoas que circulam nessas zonas, tendo em conta a situação mais desfavorável.

NULO	MÉDIO	EXCELENTE
0	1	2

Não aplicável 0

3. Avaliação no que respeita à circulação, riscos horizontais e verticais

21. Manutenção das zonas de circulação	
22. Superfícies das zonas de circulação	
23. Separação das zonas de circulação	
24. Formação dos condutores de veículos	
25. Informação de pessoas externas	
26. Promoção de zonas seguras	
27. Prevenção de colisão	
28. Informação dos operadores	
29. Adaptação da circulação vertical	
30. Qualidade dos meios de circulação vertical	
31. Manutenção das zonas de circulação vertical	
32. Segurança sob estas zonas	



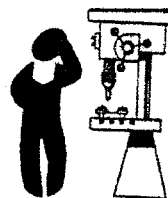
4. PROTECÇÃO DAS MÁQUINAS

A protecção das máquinas é imprescindível com vista a evitar acidentes. Embora possa não ter ainda ocorrido na sua empresa qualquer acidente involuntário às máquinas, não são apenas os acidentes que devem ser evitados. Este facto verifica-se especialmente quando as transformações são frequentes e no decurso de operações pontuais, como a manutenção ou a limpeza das máquinas.

Deve ser atribuída uma especial atenção à informação dos trabalhadores recentemente afectados na empresa. O número de acidentes desse tipo ocorre ao decurso do período de aprendizagem.

No mesmo modo, aquando da introdução de novos produtos, é necessário garantir que as protecções das máquinas estejam adaptadas e não dificultem o trabalho a efectuar.

A segurança "sistemática" consiste na segurança desenhada quando surgem riscos ou já após ter sido criado o risco. Deve ser substituída, preferencialmente, pela segurança integrada, desde a fase de concepção das máquinas, que se caracteriza pela sua aptidão para partilhar nos imperativos de qualidade e de produtividade da empresa.



4. PROTECÇÃO DAS MÁQUINAS

A protecção das máquinas foi desenvolvida com vista a evitar acidentes. Embora possa não ter ainda ocorrido na sua empresa qualquer acidente importante de máquinas, isso não significa necessariamente que estas sejam seguras. Este facto verifica-se especialmente quando as transformações são frequentes e no decurso de operações pontuais, como a manutenção ou a limpeza das máquinas.

Dará-se atribuída uma especial atenção à (informação dos trabalhadores recentemente admitidos na empresa. O número de acidentes deste tipo ocorre no decurso do período de aprendizagem.

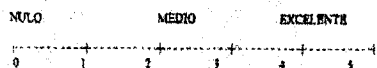
Do mesmo modo, quando da introdução de novas produções, é necessário garantir que as protecções das máquinas estejam adaptadas e não dificultem o trabalho a prestar.

A sequência "acrescentada" consiste na segurança desmontada quando surgem riscos ou a após ser sucedido o inevitável. Deve ser substituída, preferencialmente, pela segurança integrada, desde a fase de concepção das máquinas, que se caracteriza pela sua aptidão para participar nos imperativos de qualidade e de produtividade da empresa.

33. Qualidade da protecção das máquinas. Na sua empresa existem os seguintes sistemas:

	Sim	Não	Não aplicável
* Dispositivos de paragem de emergência das máquinas?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Sistema de bloqueio do início de funcionamento das máquinas (p. ex. chaves de segurança, duplo comando)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Sistema de bloqueio do início de funcionamento das máquinas quando são retiradas as protecções (p. ex. interrupção da corrente, caso os cliques não se encontrem devidamente colocados)?	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Todas as peças móveis das máquinas dispõem de protecção (p. ex. por meio de eixos, grades, forças luminosas)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

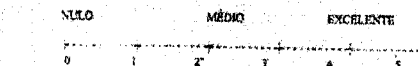
Avise a qualidade da protecção das máquinas, tendo em conta a situação mais desfavorável.



Não aplicável 0

34. Avaliação da aquisição de uma nova máquina, atribua importância:

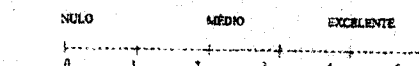
	Sim	Não	Não aplicável
* A integração das protecções na concepção no processo de produção da máquina? (p. ex. dispositivos de paragem automáticos, p. ex. forças luminosas que cortem a corrente, caso uma mão se encontre sob um objecto contendo)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Ao parcer dos trabalhadores sobre as protecções das máquinas procedentes?	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
* A especificação dos seus imperativos em matéria de "segurança e saúde" e das exigências em matéria de protecção constantes da norma de conformidade?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* A protecção de todas as peças móveis das máquinas (p. ex. eixos, eixos, grades, forças luminosas)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



Não aplicável

35. Informação Na sua empresa existem:

	Sim	Não	Não aplicável
* Informações claras e facilmente acessíveis aos trabalhadores - no que respeita às regras de segurança para o trabalho com máquinas?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Informações destinadas aos trabalhadores recém-admitidos?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Informações destinadas aos trabalhadores sobre novas máquinas recentemente adquiridas?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Informações redigidas na(s) língua(s) materna(s) do pessoal?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



Não aplicável 0

36. Avalie a protecção real das máquinas e dos equipamentos de base (máquinas de mola, varredores de lixo) nas áreas de manutenção, reparação e ou conservação.



Não aplicável 0

4. Avaliação da protecção das máquinas

33. Qualidade das protecções	
34. Importância das protecções	
35. Informação	
36. Protecção adequada da manutenção e/ou conservação	



5. RUÍDO E VIBRAÇÕES

5.1. Ruído:

O ruído constitui um importante fator de risco, susceptível de provocar lesões físicas e psicológicas. Além disso, pode ainda ser responsável pela perda progressiva da audição. A diminuição normal da audição em consequência da idade, existente ainda antes da exposição ao ruído, torna-se mais acentuada quando há exposição a níveis de ruído elevados. Níveis de ruído mais reduzidos podem dificultar a comunicação e ser fonte de incómodo, ou mesmo de acidentes.

Podem ser utilizados contra o ruído três grandes meios de proteção: **redução do ruído na origem** (por exemplo, mediante a colocação de silenciadores nos escapes, **manuseio adequado da máquina** (por exemplo, através da colocação de um tapete antivibração em baixo de uma máquina) ou do local (por exemplo, instalação de painéis anti-ruído junto às paredes e ao teto na proximidade da máquina) e disponibilização de **equipa individual de proteção do ouvinte** (escutadores, protetores de tipo auricular com casco).

Prioritariamente, é necessário adoptar medidas de protecção colectiva, recorrendo às medidas de protecção individual apenas nos casos em que a situação impossibilita qualquer outra alternativa.

5.2. Vibração:

A exposição prolongada das mãos e dos braços aos choques e às vibrações pode provocar desgaste das articulações e da estrutura óssea dos operadores, bem como problemas de circulação nos dedos. A exposição de todo o corpo às vibrações (por exemplo, condutores de camiões ou de empilhadores) pode dar origem a problemas abdominais, respiratórios ou de coluna vertebral. Os legistas verificam nas estruturas dos membros e das instalações podem ser provocadas por vibrações.

5. RUÍDO E VIBRAÇÕES

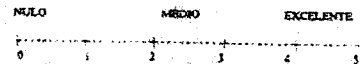
5.1. Ruído:

O ruído constitui um importante fator de risco, susceptível de provocar lesões físicas e psicológicas. Além disso, pode ainda ser responsável pela perda progressiva da audição. A diminuição normal da audição em consequência da idade, existente ainda antes da exposição ao ruído, torna-se mais acentuada quando há exposição a níveis de ruído elevados. Níveis de ruído mais reduzidos podem dificultar a comunicação e ser fonte de incómodo, ou mesmo de acidentes.

Podem ser utilizados contra o ruído três grandes meios de proteção: **redução do ruído na origem** (por exemplo, mediante a colocação de silenciadores nos escapes, **manuseio adequado da máquina** (por exemplo, através da colocação de um tapete antivibração em baixo de uma máquina) ou do local (por exemplo, instalação de painéis anti-ruído junto às paredes e ao teto na proximidade da máquina) e disponibilização de **equipa individual de proteção do ouvinte** (escutadores, protetores de tipo auricular com casco).

Prioritariamente, é necessário adoptar medidas de protecção colectiva, recorrendo às medidas de protecção individual apenas nos casos em que a situação impossibilita qualquer outra alternativa.

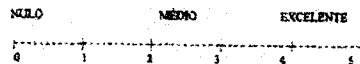
5.2. Avalie a incidência na sua empresa de danos provocados pelo ruído.



38. Redução do ruído na origem:

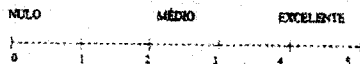
	Sim	Não	Não aplicável
Os escapes de máquinas ruidosas dispõem de silenciadores?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As máquinas ruidosas dispõem de suportes antivibração?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Existem painéis acústicos anti-ruído na proximidade das máquinas ruidosas?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aquando da aquisição, entre duas máquinas de funcionamento idêntico, opta pela menos ruidosa?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Avalie a redução do ruído na origem, tendo em conta a situação mais desfavorável.

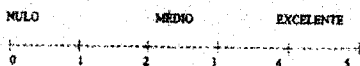


Não aplicável 0

39. Avalie, aquando da introdução de uma máquina, a importância que atribui ao ruído (por exemplo, colocação de um compressor numa divisão separada, instalação de uma máquina ruidosa longe dos trabalhadores).

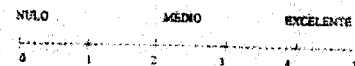


40. Avalie a eficácia dos meios de protecção individual contra o ruído que não disponibilizados (por exemplo, atenção real do ruído, conforto, facilidade de colocação).



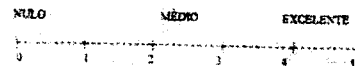
Não aplicável 0

41. Avalie a informação dos trabalhadores no que respeita aos riscos provocados pelo ruído e aos meios de evitá-los.



Não aplicável 0

42. Avalie a regularidade da medição do ruído na sua empresa (uso regular equipamento com máquinas ruidosas e marca regular efectuando qualquer medição do ruído, análise a campo ?)



Não aplicável 0

5.2. Vibrações

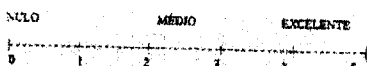
A exposição prolongada das mãos e dos braços aos *shockers* e às vibrações pode provocar desgaste das articulações e da estrutura óssea dos operadores, bem como problemas de circulação dos dedos. A exposição de todo o corpo às vibrações (por exemplo, condutores de camións ou de empilhadeiras) pode dar origem a problemas abdominais, respiratórios ou de coluna vertebral. Os desgastes verificadas nas estruturas dos membros e das sensações podem ser provocados por vibrações.

43. Avalie os danos provocados pelas vibrações na sua empresa.



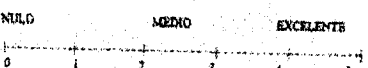
Não aplicável 0

44. Avalie a colocação das máquinas com movimento vibratório sobre apoios especiais (bases antivibratórias), que não transmitam as vibrações.



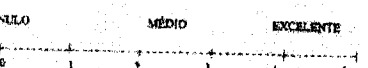
Não aplicável 0

45. Avalie a integração de dispositivos antivibratórios nos instrumentos equipados pela sua empresa (por exemplo, existência de cabos antivibratórios nos manuais pneumáticos, entre de ar comprimido antivibratório nos trados mecânicos).



Não aplicável 0

46. Avalie a informação dos trabalhadores da sua empresa sobre os riscos provocados pelas vibrações e os meios de evitá-los.



Não aplicável 0

5. Avaliação do ruído e das vibrações

37. Danos provocados pelo ruído	
38. Redução do ruído na origem	
39. Colocação das máquinas rodantes	
40. Eficácia das protecções individuais	
41. Informação sobre o ruído	
42. Regularidade das medições do ruído	
43. Danos provocados pelas vibrações	
44. Colocação de máquinas com movimento vibratório	
45. Aquisição de instrumentos antivibratórios	
46. Informação sobre as vibrações	

6

6. TEMPERATURA E RENOVACÃO DO AR

Os aspectos temperatura e renovação do ar estão relacionados, dado que um influencia o outro por meio da ventilação. Por esse motivo, foram agrupados numa mesma secção.

As temperaturas inadequadas podem provocar perturbações físicas e psicológicas. Além disso, uma temperatura excessiva constitui um factor de "stress" para o organismo humano. O conforto e a produtividade no trabalho podem sofrer uma redução. Em casos extremos, pode ocorrer, por exemplo, uma desidratação e até um aumento da temperatura do corpo, susceptíveis de alterar o comportamento e, em casos graves, provocar uma síncope.

A renovação do ar não constitui unicamente um importante factor relacionado com a regulação da temperatura, mas influencia também a qualidade do ar. O nível de ruído depende, evidentemente, do tipo de trabalho efectuado nos locais de empresa. Os trabalhos pesados exigem uma temperatura baixa e uma renovação ventilação; por seu turno, trabalhos ligeiros efectuados nas mesmas condições tornam-se rapidamente difíceis de suportar.



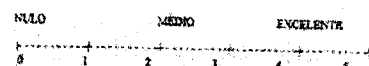
6. TEMPERATURA E RENOVACÃO DO AR

Os aspectos temperatura e renovação do ar estão relacionados, dado que um influencia o outro por meio da ventilação. Por esse motivo, foram agrupados numa mesma secção.

As temperaturas inadequadas podem provocar perturbações físicas e psicológicas. Além disso, uma temperatura excessiva constitui um factor de "stress" para o organismo humano. O conforto e a produtividade no trabalho podem sofrer uma redução. Em casos extremos, pode ocorrer, por exemplo, uma desidratação e até um aumento da temperatura do corpo, susceptíveis de alterar o comportamento e, em casos graves, provocar uma síncope.

A renovação do ar não constitui unicamente um importante factor relacionado com a regulação da temperatura, mas influencia também a qualidade do ar. O nível de ruído depende, evidentemente, do tipo de trabalho efectuado nos locais de empresa. Os trabalhos pesados exigem uma temperatura baixa e uma renovação ventilação; por seu turno, trabalhos ligeiros efectuados nas mesmas condições tornam-se rapidamente difíceis de suportar.

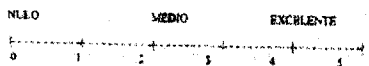
47. Avalie se a regulação da temperatura e da renovação do ar tem em conta o tipo de trabalho efectuado (por exemplo, renovação mais rápida do ar em ambientes onde se efectuam trabalhos de soldagem).



48. Nos locais de trabalho em que a temperatura é elevada (trabalho com fornos, fogo, aquecimento radiante, etc.), existe:

	Sim	Não	Não aplicável
• Medidas para evitar a desidratação?	X	0	0
• Existência de protecção contra o calor?	0	0	X
• Fatos de protecção adaptados?	0	0	X

Avalie o problema, tendo em conta a situação mais desfavorável.



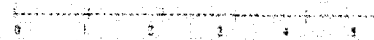
Não aplicável 0

49. Nos locais de trabalho de baixas temperaturas (trabalho no exterior durante o Inverno, dentro de câmaras frigoríficas), existem:

- | | Sim | Não | Não aplicável |
|-----------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| • Bebidas quentes? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Uma divisão aquecida para os períodos de repouso? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Fatos de protecção adequados? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Avalie o problema, tendo em conta a situação mais desfavorável

NULO MÉDIO EXCELENTE



Não aplicável 0

50. Qualidade do ar. Na sua empresa existem:

- | | Sim | Não | Não aplicável |
|----------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| • Sistemas de aspiração de fumos e/ou poeiras? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Sistemas de aspiração sobre os locais de utilização de produtos nocivos? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Renovação regular do ar do local? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

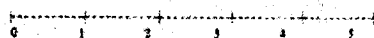
Avalie a qualidade do ar, tendo em conta a situação mais desfavorável

NULO MÉDIO EXCELENTE



51. Avalie as medidas de prevenção das correntes de ar

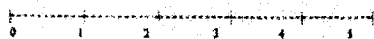
NULO MÉDIO EXCELENTE



Não aplicável 0

52. Avalie a manutenção (conservação, limpeza, controlo) dos sistemas de aquecimento e/ou refrigeração.

NULO MÉDIO EXCELENTE



6. Avaliação da temperatura e da renovação do ar

- | | |
|---------------------------------------------------------|--------------------------|
| 47. Regulação | <input type="checkbox"/> |
| 48. Prevenção de temperaturas elevadas | <input type="checkbox"/> |
| 49. Prevenção de temperaturas baixas | <input type="checkbox"/> |
| 50. Qualidade do ar | <input type="checkbox"/> |
| 51. Prevenção de correntes de ar | <input type="checkbox"/> |
| 52. Manutenção dos sistemas de aquecimento/refrigeração | <input type="checkbox"/> |

7

7. ILUMINAÇÃO

Condições de iluminação inadequadas provocam fadiga, stress ou mesmo "stress". Este aspecto não depende unicamente da intensidade, mas também do tipo de luz e da orientação da iluminação.

Um trabalho de precisão necessita de um nível de iluminação mais elevado do que um trabalho normal. Da mesma forma, para obter uma visão optimizada dos pormenores, para um trabalho idêntico, uma pessoa com idade superior a 50 anos necessita, em média, de uma iluminação três vezes superior à necessária a um trabalhador de 20 anos.



7. ILUMINAÇÃO

Condições de iluminação inadequadas provocam fadiga, stress ou mesmo "stress". Este aspecto não depende unicamente da intensidade, mas também do tipo de luz e da orientação da iluminação.

Um trabalho de precisão necessita de um nível de iluminação mais elevado do que um trabalho normal. Da mesma forma, para obter uma visão optimizada dos pormenores, para um trabalho idêntico, uma pessoa com idade superior a 50 anos necessita, em média, de uma iluminação três vezes superior à necessária a um trabalhador de 20 anos.

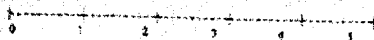
53. Avalie a adaptação dos níveis de iluminação ao tipo de trabalho a efectuar (um trabalho de precisão requer um nível de iluminação superior ao de uma tarefa simples).

NULO MÉDIO EXCELENTE



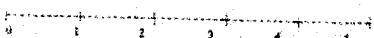
54. Avalie a iluminação existente em zonas específicas (estadas, zonas reservadas, corredores, zonas normais, etc.).

NULO MÉDIO EXCELENTE



55. Avalie as medidas adoptadas para evitar zonas de obscuridade

NULO MÉDIO EXCELENTE



Não aplicável 0

56. Esclarecimento. Na sua empresa, verificam-se situações de:

	Sim	Não	Não aplicável
* Esclarecimento directo (lâmpadas colocadas no campo de visão, vista directa para uma janela exposta ao sol)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Esclarecimento indirecto (reflexão do sol num vidro, reflexo das lâmpadas nas superfícies)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Avalie as situações de esclarecimento, tendo em conta a situação mais desfavorável.

NULO MÉDIO EXCELENTE

0 1 2 3 4 5

Não aplicável 0

57. Adaptação de iluminação. Na sua empresa, no que respeita à iluminação, tome consideração:

	Sim	Não	Não aplicável
* A necessidade de reprodução das cores (p. ex. impressão, cores de segurança, etiquetas)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Necessidade de evitar fumes incandescentes na proximidade de máquinas com movimento giratório (risco de consideráveis paradas)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Avalie a adaptação de iluminação, tendo em conta a situação mais desfavorável.

NULO MÉDIO EXCELENTE

0 1 2 3 4 5

Não aplicável 0

58. Manutenção. Na sua empresa, verifica-se:

	Sim	Não	Não aplicável
* Substituição regular dos tubos?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Limpeza regular das luminárias?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Limpeza regular das janelas (manutenção da iluminação natural)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Avalie a manutenção, tendo em conta a situação mais desfavorável.

NULO MÉDIO EXCELENTE

0 1 2 3 4 5

59. Iluminação de emergência. Na sua empresa, existe:

	Sim	Não	Não aplicável
* Uma iluminação de emergência?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Um controlo regular da iluminação de emergência?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Uma iluminação de emergência assinalando cada passagem difícil e os perigos?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Avalie a qualidade da iluminação de emergência, tendo em conta a situação mais desfavorável.

NULO MÉDIO EXCELENTE

0 1 2 3 4 5

Não aplicável 0

60. Avalie a segurança da iluminação especial (aparatos de iluminação herméticos adaptados para vapores inflamáveis, para locais com níveis de poeiras ou de humidade muito elevados).

	NULO	MÉDIO	EXCELENTE
	0	1	2

Não aplicável 0

7. Avaliação da Iluminação

53. Níveis de iluminação	
54. Iluminação de zonas especiais	
55. Zonas de obscuridade	
56. Esclarecimento	
57. Adaptação da iluminação	
58. Manutenção	
59. Iluminação de emergência	
60. Segurança da iluminação especial	

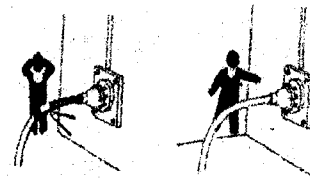
8



8. INCÊNDIO, EXPLOÇÃO E RISCOS ELÉCTRICOS

Um factor comum aos riscos de incêndio e de explosão consiste na utilização ou existência de materiais perigosos, inflamáveis, explosivos ou espontaneamente combustíveis. O mesmo ocorre relativamente aos riscos associados à utilização de electricidade. Por conseguinte, incluíam-se neste parte uma secção "explosões" e os riscos de explosão. É feita referência especialmente aos sistemas de aquecimento que utilizam gás.

A "compartimentação" de um edifício implica algumas explicações. Esse termo designa a técnica que consiste em criar "compartimentos", ou seja, zonas de pequena dimensão por divisórias e portas resistentes ao fogo por um período suficientemente longo para permitir evacuar todo o pessoal que se encontra no edifício e/ou similar, tanto quanto possível, a propagação de um eventual incêndio.



1. INCÊNDIO, EXPLOÇÃO E RISCOS ELÉTRICOS

Um fator comum aos riscos de incêndio e de explosão consiste na utilização ou existência de materiais perigosos, inflamáveis, explosivos ou espontaneamente combustíveis. O mesmo ocorre relativamente aos riscos associados à utilização da eletricidade. Por conseguinte, iniciamos nesta parte uma secção respeitante aos riscos eléctricos. Em todos os locais onde existem instalações sob pressão, verificam-se riscos de explosão (a ser relatada especialmente nos sistemas de aquecimento que requeiram pressão).

4. "Compartimentação" de um edifício implica algumas especificações. Esse termo designa a técnica que consiste em criar "compartimentos", de seja, zonas da empresa delimitadas por divisórias e portas resistentes ao fogo por um período suficientemente longo para permitir evacuar todo o pessoal que se encontra no edifício antes de terminar, caso necessário, a propagação de um eventual incêndio.

3.1. Incêndio e explosão

61. Compartimentação anti-fogo. Na sua empresa, existem:

	Sim	Não	Não aplicável
• Partes contra-fogo que permitam uma evacuação com 5-1000?	0	0	0
• Partes resistentes ao fogo?	0	0	0

Avalie a compartimentação, tendo em conta a situação mais desfavorável.

NULO	MÉDIO	EXCELENTE
0	1	2

62. Material extintor. Na sua empresa, existem:

	Sim	Não	Não aplicável
• Extintores?	0	0	0
• Sistemas de detecção de incêndios?	0	0	0
• Sistemas de extinção automáticos (p. ex. "sprinklers")?	0	0	0

Avalie o material extintor, tendo em conta a situação mais desfavorável.

NULO	MÉDIO	EXCELENTE
0	1	2

63. Controlo do material extintor. Na sua empresa, recorre a um organismo competente, a fim de:

	Sim	Não	Não aplicável
• Efectuar um controlo regular dos extintores?	0	0	0
• Efectuar um controlo regular dos detetores de incêndio?	0	0	0
• Efectuar uma avaliação de segurança de meios de escape?	0	0	0
• Efectuar uma avaliação de adaptação e da sua localização dos meios de escape?	0	0	0

Avalie o controlo do material extintor, tendo em conta a situação mais desfavorável.

NULO	MÉDIO	EXCELENTE
0	1	2

64. Exercícios de evacuação. Na sua empresa, os exercícios de evacuação são:

	Sim	Não	Não aplicável
• Repetidos regularmente (no mínimo, uma vez por ano)?	0	0	0
• Adaptados ao número de pessoas a evacuar?	0	0	0
• Repetidos em caso de modificações no edifício ou de construção de novas instalações?	0	0	0

Avalie os exercícios de evacuação, tendo em conta a situação mais desfavorável.

NULO	MÉDIO	EXCELENTE
0	1	2

65. Zonas e vias de evacuação. Na sua empresa, existem:

	Sim	Não	Não aplicável
• Sinalização de emergência?	0	0	0
• Uma abertura permanente das vias de evacuação?	0	0	0
• Clareza sobre o nome das vias de evacuação?	0	0	0
• Planos precisos de evacuação?	0	0	0
• Pictogramas indicados as vias de emergência?	0	0	0

Avalie as zonas de evacuação, tendo em conta a situação mais desfavorável.

NULO	MÉDIO	EXCELENTE
0	1	2

66. Formação do pessoal. Na sua empresa, existem:

	Sim	Não	Não aplicável
• Instruções claras em caso de emergência?	0	0	0
• Equipas de primeira intervenção?	0	0	0
• Procedimentos de alarme (procedimento dos serviços competentes da empresa e/ou exterior, por exemplo telefónico)?	0	0	0
• Procedimentos de alarme (procedimento do caso o pessoal, a fim de iniciar uma evacuação)?	0	0	0

Avalie a formação do pessoal, tendo em conta a situação mais desfavorável.

NULO	MÉDIO	EXCELENTE
0	1	2

67. Avalie o conhecimento por parte do pessoal das instruções e procedimentos em caso de incêndio e/ou explosão.

NULO	MÉDIO	EXCELENTE
0	1	2

Não aplicável 0

68. Armazenagem de produtos inflamáveis e/ou explosivos. Na sua empresa, existe:

	Sim	Não	Não aplicável
• Uma lista dos produtos inflamáveis e/ou explosivos?	0	0	0
• Enquadramento dos referidos produtos?	0	0	0
• Uma quantidade limitada dos referidos produtos na empresa?	0	0	0
• Armazenagem separada dos referidos produtos?	0	0	0
• Armazenagem dos referidos produtos num local resistente ao fogo, ventilado eventualmente equipado com uma cuba de retenção?	0	0	0

Avalie a armazenagem dos produtos inflamáveis e/ou explosivos, tendo em conta a situação mais desfavorável.

NULO	MÉDIO	EXCELENTE
0	1	2

Não aplicável 0

69. Equipamento. Na sua empresa, existem:

	Sim	Não	Não aplicável
• Equipamentos anti-estáticos relativamente aos quais existe um risco de incêndio?	0	0	0
• Válvulas de segurança nos aparelhos sob pressão?	0	0	0
• Sistemas de aspiração das substâncias susceptíveis de explodir quando em contacto com o ar (p. ex. farinha, alguns solventes, pó de madeira)?	0	0	0

Avalie o equipamento, tendo em conta a situação mais desfavorável.

NULO	MÉDIO	EXCELENTE
0	1	2

Não aplicável 0

70. Reservatórios e garrafas de gás comprimido. Na sua empresa, estas reservatórios e garrafas encontram-se:

	Sim	Não	Não aplicável
• Identificação do ponto de «fixação do suporte»?	0	0	0
• Armazenados num local separado?	0	0	0
• Armazenados em posição vertical (ou especial se garrafas)?	0	0	0
• Armazenados de forma segura (para evitar quedas susceptíveis de provocar uma explosão)?	0	0	0
• Protecções do calor e/ou do sol?	0	0	0

Avalie a segurança da armazenagem dos reservatórios e garrafas de gás comprimido, tendo em conta a situação mais desfavorável.

NULO	MÉDIO	EXCELENTE
0	1	2

Não aplicável 0

4.2 Riscos eléctricos

71. Avalie a relação entre a produção de cada eléctrica de sua empresa e os sistemas secundários à execução do trabalho

NULO	MÉDIO	EXCELENTE
0	1	2

72. Avalie a ligação à terra das máquinas e equipamentos da sua empresa

NULO	MÉDIO	EXCELENTE
0	1	2

73. Na sua empresa, existem:

	Sim	Não	Não aplicável
• Disjuntores e/ou sistemas protectores contra a sobrecarga (interruptor diferencial, disjuntor diferencial, fusíveis adequados)?	0	0	0
• Um isolamento adequado dos cabos eléctricos?	0	0	0
• Tomadas de corrente em bom estado?	0	0	0

Avalie o problema, tendo em conta a situação mais desfavorável.

74. Avalie o equipamento de protecção individual contra os riscos eléctricos fornecido aos trabalhadores

NULO	MÉDIO	EXCELENTE
0	1	2

Não aplicável 0

75. Avalie os regulamentos e procedimentos de segurança contra os riscos eléctricos aplicados na sua empresa (isto incluem regulamentos ou procedimentos a serem utilizados em situações de emergência).

NULO	MÉDIO	EXCELENTE
0	1	2

Não aplicável 0

76. Avalie a informação fornecida aos trabalhadores da sua empresa no que respeita aos riscos eléctricos

NULO	MÉDIO	EXCELENTE
0	1	2

Não aplicável 0

77. Avalie o respeito, por parte dos trabalhadores da sua empresa, dos procedimentos de segurança em matéria de riscos eléctricos

NULO	MÉDIO	EXCELENTE
0	1	2

Não aplicável 0

5. Avaliação dos riscos de acidentes, químicos e riscos eléctricos

61. Contaminação	0	1	2	3	4	5
62. Material estéril	0	1	2	3	4	5
63. Controlo do material estéril	0	1	2	3	4	5
64. Efectos de vacinação	0	1	2	3	4	5
65. Zonas e vias de evacuação	0	1	2	3	4	5
66. Formação do pessoal em matéria de incêndios/explosões	0	1	2	3	4	5
67. Informação do pessoal em matéria de acidente-espelho	0	1	2	3	4	5
68. Armazenagem de produtos inflamáveis/explosivos	0	1	2	3	4	5
69. Material especial	0	1	2	3	4	5
70. Reservatórios e gases sob pressão	0	1	2	3	4	5
71. Sistema eléctrico	0	1	2	3	4	5
72. Ligação à terra	0	1	2	3	4	5
73. Protecção do sistema eléctrico	0	1	2	3	4	5
74. Protecção individual contra a electricidade	0	1	2	3	4	5
75. Regras contra os riscos eléctricos	0	1	2	3	4	5
76. Informação do pessoal sobre a electricidade	0	1	2	3	4	5
77. Respeito das regras de segurança da electricidade	0	1	2	3	4	5



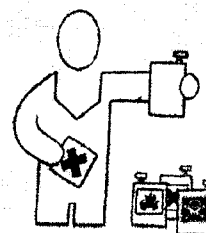
9



5. MATERIAS PERIGOSAS: RISCOS PARA A SAÚDE E A SEGURANÇA

As matérias perigosas abrangem simultaneamente os produtos químicos (por exemplo, gases, óleos, solventes, ácidos, etc.) e as substâncias biológicas (por exemplo, po de madeira, sangue, etc.).

Certas substâncias utilizadas no trabalho são manifestamente perigosas, como os ácidos fortes, por exemplo. Outras aparentemente menos nocivas, podem contudo provocar graves danos profissionais, em caso de operações pouco repetidas. As doenças profissionais devem-se a diversos factores, entre os quais figurem, evidentemente, o enquadramento profissional que envolve riscos específicos (por exemplo, vírus ou infecções), que deverão ser controlados da forma mais adequada. A fim de controlar os riscos para a saúde decorrentes da manipulação de matérias perigosas, é conveniente recorrer a gestos externos. O espaço a um controlo médico dos trabalhadores e também aconselhável.



NULO MÉDIO EXCELENTE

0 1 2 3 4 5

NULO		MEDIO		EXCELENTE	
0	1	2	3	4	5

NULO MÉDIO EXCELENTE

0 1 2 3 4 5

Não assine o

NULO	MEDIO	EXCELENTE

NULO	MEIO	EXCELENTE
0	1	2

Não aplicável 0

NULO MEDIO EXCELENTE
 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

NULO MEDIO EXCELENTE

0 1 2 3 4 5

M.L.O. MEDIO EXCELENTE

Sito ufficiale www.italiani.it

NULO MEDIO EXCELENTE

MALO MEDIO EXCELENTE
 0 1 2 3 4 5

Lafo taitake-ei 0

NULO MEDIO EXCELENTE

3 2 1 4 5

Não aplicável G.

MILLO		MEDIO		EXCELENTE	
0	1	2	3	4	5

9. Avaliação das matérias perigosas: riscos para a saúde e segurança

78. Avaliação dos riscos relativos às matérias perigosas e a etiquetagem
79. Informação dos trabalhadores relativamente às matérias perigosas
80. Restrição do acesso às zonas perigosas
81. Controlo das condições de trabalho
82. Conhecimento dos riscos por parte dos trabalhadores
83. Uso de meios de protecção individual
84. Higiene dos trabalhadores
85. Eliminação dos resíduos
86. Destruição dos resíduos
87. Conhecimento das doenças profissionais

	0	1	2	3	4	5
78	0	1	2	3	4	5
79	0	1	2	3	4	5
80	0	1	2	3	4	5
81	0	1	2	3	4	5
82	0	1	2	3	4	5
83	0	1	2	3	4	5
84	0	1	2	3	4	5
85	0	1	2	3	4	5
86	0	1	2	3	4	5
87	0	1	2	3	4	5



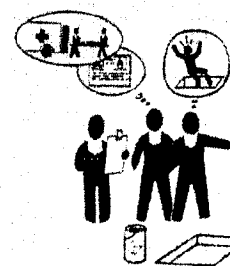
10. PROTECÇÕES COLECTIVAS E INDIVIDUAIS NA EMPRESA E SEU ENQUADRAMENTO

Os elementos mais específicos relacionados com esta secção são resumidos noutras secções do manual, por exemplo no que respeita ao ruído, vibrações, incêndio e explosões.

As protecções colectivas incluem as medidas a adoptar para conferir segurança a utilização de uma máquina ou a utilização de um local pelo pessoal.

As protecções individuais incluem os protectores do trabalhador contra os riscos específicos, físicos, químicos ou biológicos.

Numa situação ideal, as protecções colectivas devem ser preferidas em detrimento das protecções individuais. As protecções colectivas dão origem a uma salvaguarda geral, independentemente do pessoal abrangido, ao passo que as protecções individuais apenas garantem a segurança das pessoas que delas dispõem e que as utilizam. Este tipo de protecção está dependente da boa vontade do pessoal.



10. PROTECÇÕES COLECTIVAS E INDIVIDUAIS NA EMPRESA E SEU ENQUADRAMENTO

Os elementos mais específicos relacionados com esta secção são resumidos noutras secções do manual, por exemplo no que respeita ao ruído, vibrações, incêndio e explosões.

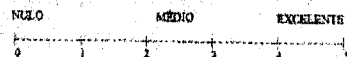
As protecções colectivas incluem as medidas a adoptar para conferir segurança a utilização de uma máquina ou a utilização de um local pelo pessoal.

As protecções individuais incluem os protectores do trabalhador contra os riscos específicos, físicos, químicos ou biológicos.

Numa situação ideal, as protecções colectivas devem ser preferidas em detrimento das protecções individuais. As protecções colectivas dão origem a uma salvaguarda geral, independentemente do pessoal abrangido, ao passo que as protecções individuais apenas garantem a segurança das pessoas que delas dispõem e que as utilizam. Este tipo de protecção está dependente da boa vontade do pessoal.

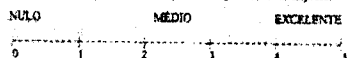
10.1. Protecção colectiva

90. Avalie a existência de separação bem demarcada entre as zonas de risco e as zonas que não apresentam risco.



Não aplicável 0

91. Avalie a integração das protecções colectivas na política de prevenção da empresa.



Não aplicável 0

92. Avalie a participação dos trabalhadores na escolha da protecção colectiva.

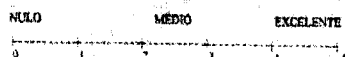


Não aplicável 0

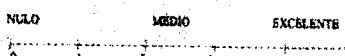
93. Plano de intervenção Na sua empresa, existem:

	Sim	Não	Não aplicável
Plano detalhado das zonas perigosas?	0	0	0
Uma lista clara dos produtos e substâncias perigosas a manipular?	0	0	0
Uma lista das pessoas a contactar em caso de acidente?	0	0	0

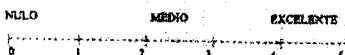
Avalie o plano de intervenção, tendo em conta a situação a mais desfavorável.



94. Avalie o modo como são avaliadas e acompanhadas as visitas na sua empresa.



95. Avalie as medidas específicas respeitantes à eliminação de fumos e águas residuais.



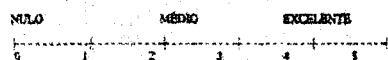
Não aplicável 0

10.2. Proteção individual

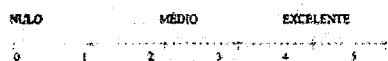
96. Meios de proteção. Na sua empresa, existem:

	Sim	Não	Não sabemos
• Luvas adequadas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Calçados de segurança adequados?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Fatos de trabalho adequados?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Óculos de proteção adequados?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Proteções dos ouvidos adequados?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Capacetes adequados?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

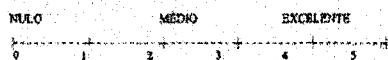
Avale os meios de proteção, tendo em conta a situação mais desfavorável.



97. Avale o grau de utilização, por parte dos trabalhadores da sua empresa, desses meios de proteção.



98. Avale a informação fornecida aos trabalhadores da sua empresa relativamente a estes meios de proteção.



10. Avaliação das proteções coletivas e individuais

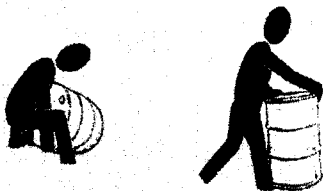
90. Separação das zonas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
91. Integração das proteções coletivas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
92. Participação do pessoal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
93. Plano de intervenção	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
94. Acolhimento e acompanhamento dos visitantes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
95. Eliminação de fumos/fogos resultantes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
96. Meios de proteção individual	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
97. Utilização dos meios de proteção individual	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
98. Informação dos trabalhadores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

11

11. TRANSPORTE DE CARGAS PESADAS

Esta secção abrange a movimentação mecânica e manual das cargas. Certos aspectos da elevação mecânica são retidos na secção circulação, riscos horizontais e verticais. A movimentação manual não inclui unicamente a elevação, mas abrange também a tração, a impulsão e o transporte das cargas.

Os acidentes imputáveis à movimentação manual representam aproximadamente um quarto dos acidentes declarados. Esta afirmação aplica-se especialmente no que respeita às dores lombares.



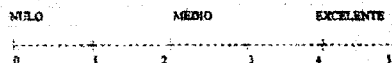
11. TRANSPORTE DE CARGAS PESADAS

Esta secção abrange a movimentação mecânica e manual das cargas. Certos aspectos da elevação mecânica são retidos na secção circulação, riscos horizontais e verticais. A movimentação manual não inclui unicamente a elevação, mas abrange também a tração, a impulsão e o transporte das cargas.

Os acidentes imputáveis à movimentação manual representam aproximadamente um quarto dos acidentes declarados. Esta afirmação aplica-se especialmente no que respeita às dores lombares.

11.1. Movimentação manual

99. Avale as medidas adoptadas na sua empresa para evitar as operações de movimentação susceptíveis de provocar lesões.

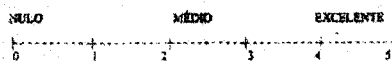


Não aplicável 0

100. Trabalho de movimentação. Na concepção de local destinado à movimentação, tome em consideração:

	Sim	Não	Não sabemos
• A distância a percorrer?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• A distância de altura entre a elevação e a deposição da carga?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• A frequência da movimentação?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• O peso dos objectos a deslocar?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Avale o trabalho de movimentação, tendo em conta a situação mais desfavorável.



Não aplicável 0

101. Avalie a informação fornecida ao pessoal da sua empresa relativamente aos processos de movimentação (por exemplo, posição correcta dos pés, da coluna vertebral e dos braços no momento da movimentação das cargas).

NULO MÉDIO EXCELENTE

0 1 2 3 4 5

Não aplicável 0

102. Avalie a tomada em consideração, para o trabalho de movimentação, das características do pessoal (idade, condição física, deficiências).

NULO MÉDIO EXCELENTE

0 1 2 3 4 5

11.2. Elevação por meios mecânicos

103. Adaptação do equipamento às necessidades da empresa. Na sua empresa, existem:

Sim Não Não aplicável

- Correas transportadoras?
- Ponto-palétes?
- Empilhadores?
- Talhas?

0 0 0

0 0 0

0 0 0

0 0 0

Avalie a adaptação do equipamento às necessidades da empresa, tendo em conta a situação mais desfavorável.

NULO MÉDIO EXCELENTE

0 1 2 3 4 5

Não aplicável 0

104. Avalie a manutenção (controlo, limpeza, conservação) do equipamento mecânico de movimentação.

NULO MÉDIO EXCELENTE

0 1 2 3 4 5

Não aplicável 0

105. Avalie em que medida os trabalhadores da sua empresa utilizam efectivamente os meios mecânicos de movimentação disponíveis.

NULO MÉDIO EXCELENTE

0 1 2 3 4 5

Não aplicável 0

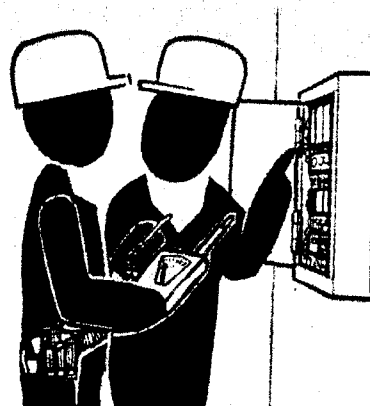
11. Avaliação do transporte de cargas pesadas

- 99. Evitar movimentações manuais
- 100. Trabalho de movimentação
- 101. Informação do pessoal
- 102. Características do pessoal
- 103. Adaptação do equipamento de movimentação
- 104. Manutenção do equipamento mecânico de movimentação
- 105. Utilização do equipamento mecânico de movimentação

12

12. TRABALHO DE MANUTENÇÃO

Paralelamente às verificações programadas, fazem ainda parte do programa de manutenção de uma empresa os controlos periódicos e os trabalhos de reparação. No decurso da manutenção, as condições de trabalho podem ser muito diferentes, apresentando novos riscos, dado que a manutenção pode abranger desde um controle diário das instalações ao reparo de grande edifício.



12. TRABALHO DE MANUTENÇÃO

Paralelamente às verificações programadas, ficam ainda parte do programa de manutenção de uma empresa os controles periódicos e os trabalhos de reparação. No âmbito da manutenção, as condições de trabalho podem ser muito diferentes, apresentando certos riscos, dado que a manutenção pode abranger desde um pequeno duto das instalações ao tamanho do próprio edifício.

196. Avalie a qualidade e a adequação do material de manutenção de que dispõe.

NULO MÉDIO EXCELENTE

Não aplicável 0 1 2 3 4 5

197. Avalie as medidas adotadas para reformar o pessoal (bem como terceiros) de que o serviço de manutenção se encontra em apoio (realização, delimitação das zonas, etc.).

NULO MÉDIO EXCELENTE

Não aplicável 0 1 2 3 4 5

198. Avalie a tomada em consideração dos perigos suplementares previsíveis decorrentes da operação de manutenção.

NULO MÉDIO EXCELENTE

Não aplicável 0 1 2 3 4 5

199. Avalie a observância das regras de manutenção da sua empresa por parte do pessoal interno em regime de subcontratação (regulamento interno específico - conteúdo externo de manutenção).

NULO MÉDIO EXCELENTE

Não aplicável 0 1 2 3 4 5

200. Avalie o respeito das regras de manutenção por parte do pessoal da sua empresa.

NULO MÉDIO EXCELENTE

Não aplicável 0 1 2 3 4 5

12. Avaliação da manutenção

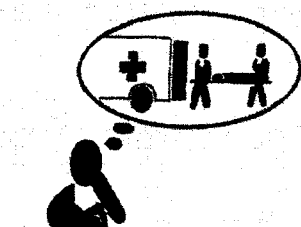
196. Qualidade e adequação do material

197. Sinabação

198. Perigos suplementares previsíveis

199. Respeito das regras por parte de terceiros

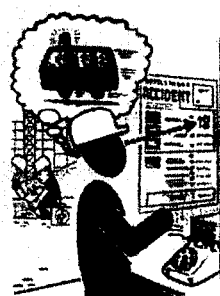
200. Respeito das regras por parte do pessoal



13

13. ORGANIZAÇÃO DOS PRIMEIROS SOCORROS

Os primeiros riscos relacionados com os primeiros socorros consistem numa planificação e coordenação deficientes. Primeiros socorros rápidos e eficazes podem evitar graves consequências. A organização dos primeiros socorros pode facilmente ser incorporada na organização geral da empresa, paralelamente à organização da qualidade e da produtividade.



13. ORGANIZAÇÃO DOS PRIMEIROS SOCORROS

Os principais riscos relacionados com os primeiros socorros consistem numa planificação e coordenação deficientes. Primeiros socorros rápidos e eficazes podem evitar graves consequências. A organização dos primeiros socorros pode facilmente ser incorporada na organização geral da empresa, paralelamente à organização da qualidade e da produtividade.

211. Avalie a adequação do equipamento de primeiros socorros aos riscos verificados na empresa.

NULO MÉDIO EXCELENTE

0 1 2 3 4 5

212. Esquema de "primeiros socorros" Na sua empresa, existem:

Sim Não Não aplicável

- Esquema de "primeiros socorros" 0 0 0
- Verificações periódicas do seu conteúdo? 0 0 0
- Simulação dos referidos riscos? 0 0 0
- Bons acessos aos esquemas de "primeiros socorros" 0 0 0

Avalie os esquemas de "primeiros socorros" existentes na sua empresa, tendo em conta a situação mais desfavorável.

NULO MÉDIO EXCELENTE

0 1 2 3 4 5

213. Avalie a consciencialização por parte do pessoal no que respeita à localização dos meios de primeiros socorros e aos indivíduos a contactar em caso de acidente.

NULO MÉDIO EXCELENTE

0 1 2 3 4 5

114. Avalie a unidade em consideração, quando da elaboração das regras de primeiros socorros, dos horários de trabalho (trabalho por turnos) e dos locais de trabalho.

NULO MÉDIO EXCELENTE

0 1 2 3 4 5

Não aplicável 0

115. Avalie, relativamente à sua empresa, a formação do pessoal em matéria de prevenção de primeiros socorros.

	Sim	Não	Não aplicável
Dispoem de um certificado comprovando a sua qualificação?	0	0	0
Processam regularmente a actualização dos seus conhecimentos?	0	0	0

NULO MÉDIO EXCELENTE

0 1 2 3 4 5

Não aplicável 0

116. Avalie os conhecimentos dos trabalhadores da sua empresa no que respecta aos primeiros socorros e prestar de socorro em caso de risco (por exemplo, primeiros socorros a partir de um caso de acidente com um produto químico).

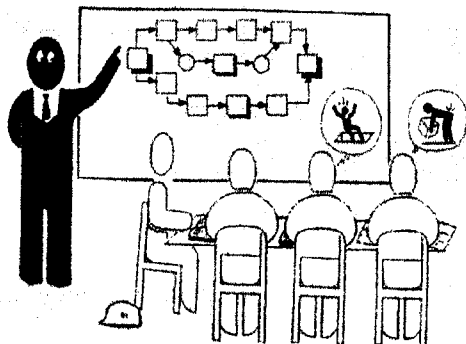
NULO MÉDIO EXCELENTE

0 1 2 3 4 5

14

14. ADESAO DOS SEUS COLABORADORES

Embora este aspecto tenha já sido referido no capítulo referente ao controlo dos riscos, é convenientemente mencionado a seguir para compor a totalidade, devido por conseguinte estabelecer-se uma colaboração entre todas as partes da empresa, a fim de em conjunto se ter as coisas, tanto quanto possível, uma empresa livre de riscos e perigos.



13. Avaliação dos primeiros socorros

- 111 Adequação do equipamento
- 112 Estado de "primeiros socorros"
- 113 Informação do pessoal
- 114 Plano de primeiros socorros
- 115 Formação do pessoal
- 116 Conhecimentos do responsável

14. ADESAO DOS SEUS COLABORADORES

Embora este aspecto tenha já sido referido no capítulo referente ao controlo dos riscos, é convenientemente mencionado a seguir para compor a totalidade, devido por conseguinte estabelecer-se uma colaboração entre todas as partes da empresa, a fim de em conjunto se ter as coisas, tanto quanto possível, uma empresa livre de riscos e perigos.

117. Na sua empresa, os trabalhadores respeitam as medidas de segurança relativas a:

	Sim	Não	Não aplicável
Circulação, riscos horizontais e verticais?	0	0	0
Protecção das máquinas?	0	0	0
Ruído e vibrações?	0	0	0
Temperatura e qualidade do ar?	0	0	0
Iluminação?	0	0	0
Incêndio, explosão e riscos eléctricos?	0	0	0
Materiais perigosos e doenças profissionais?	0	0	0
Protecções colectivas e individuais?	0	0	0
Transporte de cargas pesadas?	0	0	0
Mantenção?	0	0	0
Primeiros socorros?	0	0	0

Avalie o respeito das medidas de prevenção, tendo em conta as situações mais desfavoráveis.

NULO MÉDIO EXCELENTE

0 1 2 3 4 5

118. Incentiva os trabalhadores da sua empresa a sentirem uma opinião sobre as medidas de prevenção (por meio de fichas, debates informais) no que respecta a:

	Sim	Não	Não aplicável
Circulação, riscos horizontais e verticais?	0	0	0
Protecção das máquinas?	0	0	0
Ruído e vibrações?	0	0	0
Temperatura e qualidade do ar?	0	0	0
Iluminação?	0	0	0
Incêndio, explosão e riscos eléctricos?	0	0	0
Materiais perigosos e doenças profissionais?	0	0	0
Protecções colectivas e individuais?	0	0	0
Transporte de cargas pesadas?	0	0	0
Mantenção?	0	0	0
Primeiros socorros?	0	0	0

Avalie o incentivo à participação dos trabalhadores da sua empresa, tendo em conta as seguintes três dimensões:

NULO	MÉDIO	EXCELENTE
0	1 2 3	4 5

119. Na sua empresa, praticase a delegação de responsabilidades em matéria de prevenção dos riscos (por exemplo, delegação da responsabilidade numa pessoa ou em todo o pessoal) no que respeita a:

	Sim	Não	Não sabe
* Circulação, riscos horizontais e verticais?	0	0	0
* Protecção das máquinas?	0	0	0
* Ruído e vibrações?	0	0	0
* Temperatura e qualidade do ar?	0	0	0
* Iluminação?	0	0	0
* Incêndio, explosão e riscos eléctricos?	0	0	0
* Minúsculas perigosas e doenças profissionais?	0	0	0
* Protecções colectivas e individuais?	0	0	0
* Transporte de cargas pesadas?	0	0	0
* Manutenção?	0	0	0
* Primeiros socorros?	0	0	0

Avalie a delegação das responsabilidades em matéria de prevenção dos riscos, tendo em conta as seguintes três dimensões:

NULO	MÉDIO	EXCELENTE
0	1 2 3	4 5

Avaliou a situação da sua empresa.

Para proceder à análise desta avaliação por funções, não se esqueça de consultar o Volume II.

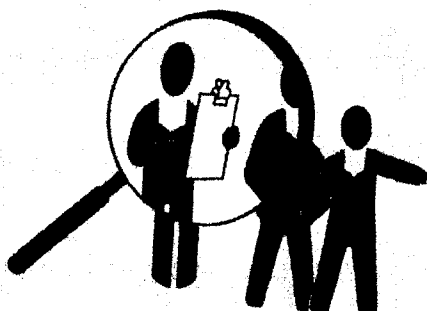
14. Admita dos seus colaboradores

117. Respeito das medidas de prevenção _____
118. Incentivo à participação dos trabalhadores _____
119. Delegação das responsabilidades _____

15

BALANÇO GLOBAL

O objectivo do presente manual consiste na realização de uma *auto-auditoria*, ou seja, uma avaliação pessoal. Após ter respondido a todas as questões, resta agora efectuar um balanço.



BALANÇO GLOBAL

O objectivo do presente manual consiste na realização de uma *auto-auditoria*, ou seja, uma avaliação pessoal. Após ter respondido a todas as questões, resta agora efectuar um balanço.

Para esse efeito, estão previstas duas partes diferentes:

1. AVALIAÇÃO DOS PONTOS FORTES E DOS PONTOS FRACOS

Esta avaliação efectua-se com base nas páginas seguintes. Nesta página, apenas é necessário recapitular os dados das perguntas (repetidas nas fichas de avaliação da parte I), separando os pontos fortes dos pontos fracos.

Pontos fortes são todas as perguntas cuja avaliação se encaixa para além da linha descontinua (cf. parte I do presente caderno). Pelo contrário, os pontos fracos correspondem às perguntas cuja avaliação se situa sobre a referida linha descontinua.

As perguntas as quais tenha respondido "não aplicável" não deverão ser retidas nesta parte.

Após ter concluído a recapitulação dos dados, poderá rapidamente visualizar a relação entre pontos fortes e pontos fracos. Além disso, a recapitulação permitir-lhe-á ainda identificar de forma espontânea, na coluna dos pontos fracos, as situações a melhorar na empresa.

Embora tenha sido referido que esta *auto-auditoria* não constitui um plano de acção, ela poderá facilitar a elaboração do mesmo numa fase ulterior. Com efeito, ao estabelecer as prioridades entre os pontos fracos a melhorar, estará já a definir uma lista de orientação, que poderá ser desenvolvida em diversos sentidos.

No momento de estabelecer as prioridades, sugerimos que tome em consideração três critérios relativamente a cada aspecto:

- urgência relativamente ao risco que representa,
- importância para o bom funcionamento da empresa,
- custo da modificação necessária.

Combinação destes critérios, as prioridades deverão estabelecer-se numa forma sucessiva.

Avalie o incentivo à participação dos trabalhadores da sua empresa, tendo em conta as situações mais desfavoráveis.

NULO	MÉDIO	EXCELENTE
0	1	2

119. Na sua empresa, pratica-se a delegação de responsabilidades em matéria de prevenção dos riscos (per exemplo, delegação da responsabilidade numa pessoa ou em toda a pessoa) no que respeita a

Sim Não Não sabe

- Circulação, ruído horizontal e vertical?
- Protecção das máquinas?
- Ruído e vibrações?
- Temperatura e qualidade do ar?
- Iluminação?
- Incêndio, explosão e riscos eléctricos?
- Mesmas perigosas e doenças profissionais?
- Prescrições colectivas e individuais?
- Transporte de cargas pesadas?
- Manutenção?
- Primeiros socorros?

0	0	0
0	0	0
0	0	0
0	0	0
0	0	0
0	0	0
0	0	0
0	0	0
0	0	0
0	0	0
0	0	0

Avalie a delegação das responsabilidades em matéria de prevenção dos riscos, tendo em conta as situações mais desfavoráveis.

NULO	MÉDIO	EXCELENTE
0	1	2

Avalie a situação da sua empresa.
Para proceder à análise desta avaliação por funções, não se esqueça de consultar o Volume II.

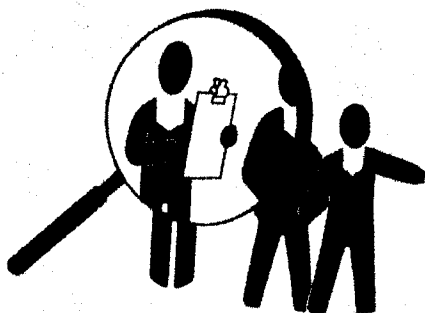
14. Adesão dos seus colaboradores

- 117 Resposta das medidas de prevenção
- 118 Incentivo à participação dos trabalhadores
- 119 Delegação das responsabilidades

15

BALANÇO GLOBAL

O objectivo do presente manual consiste na realização de uma auto-auditoria, ou seja, uma avaliação pessoal. Após ter respondido a todas as questões, resta agora efectuar o balanço.



BALANÇO GLOBAL

O objectivo do presente manual consiste na realização de uma auto-auditoria, ou seja, uma avaliação pessoal. Após ter respondido a todas as questões, resta agora efectuar o balanço.

Para esse efeito, estão previstas duas partes diferentes:

1. AVALIAÇÃO DOS PONTOS FORTES E DOS PONTOS FRACOS

Essa avaliação efectua-se com base nas páginas seguintes. Nesta página, apenas o questionário recapitular os pontos das perguntas (reproduzidas nas folhas de avaliação da parte I), separando os pontos fortes dos pontos fracos.

Pontos fortes são todas as perguntas cuja avaliação se situa para além da linha desequilíbrio (cf. parte I do presente caderno). Pelo contrário, os pontos fracos correspondem às perguntas cuja avaliação se situa sobre a referida linha desequilíbrio.

As perguntas às quais tenha respondido "não aplicável" não devem ser retomadas nesta parte.

Após ter concluído a recapitulação dos títulos, poderá rapidamente visualizar a relação entre pontos fortes e pontos fracos. Além disso, a recapitulação permitir-lhe-á ainda identificar de forma esquemática, na coluna dos pontos fracos, as situações a melhorar na empresa.

Embora tenha sido referido que esta auto-auditoria não constitui um plano de acção, ela poderá facilitar a elaboração do mesmo numa fase ulterior. Com efeito, ao estabelecer as prioridades entre os pontos fracos a melhorar, estará já a definir uma linha de orientação, que poderá ser desenvolvida em diversos sentidos.

No momento de estabelecer as prioridades, sugerimos que tome em consideração três critérios relativamente a cada aspecto:

- urgência relativamente ao risco que representa,
- importância para o bom funcionamento da empresa,
- custo da modificação necessária.

Combinação destes critérios, as prioridades deverão estabelecer-se quase de forma automática.

2. AVALIAÇÃO POR FUNÇÕES

Na investigação, foram referidas as seguintes dimensões: indivíduo, material, organização e enquadramento.

Cada pergunta responde a um dos quatro temas referidos. Na parte que se segue, as perguntas foram reagrupadas por tema.

2.1. Indivíduo

As necessidades individuais do pessoal devem ser tomadas em consideração, por exemplo, no que respeita a: diferenças de cultura e de língua, situações socioeconómicas, idade, vizinhança, trabalhadores temporários, jovens adultos, etc.

Perguntas:

1 - 3 - 10 - 12 - 14 - 15 - 20 -
22 - 24 - 41 - 46 - 67 - 74 -
77 - 84 - 85 - 86 - 89 - 92 -
97 - 101 - 102 - 105 - 109 -
110 - 114 - 115 - 116 - 117 -
119

TOTAL = 30 perguntas

Sobretudo, agora, que coloca um círculo em torno dos números das perguntas (outras referidas) cuja avaliação se situa para além da linha descontinua. No que respeita às perguntas a que está respondido "não aplicável", solicitemos que risque os números correspondentes.

Seguidamente, poderá estabelecer a relação entre os "números assinalados com um círculo" e o "total dos números menos os números riscados". Essa relação será elevada a um valor "sobre 100".

Após ter obtido esse valor, poderá compará-lo com as apreciações resumidas no final do presente capítulo.

Para efectuar a avaliação dos restantes três temas deverá proceder da mesma forma.

2.2. Material

O material abrange as instalações, o equipamento e ainda os produtos.

Perguntas:

6 - 8 - 9 - 22 - 24 - 27 - 29 - 30 -
33 - 38 - 40 - 43 - 48 - 49 - 50 - 59 -
60 - 61 - 62 - 69 - 71 - 72 - 73 -
74 - 78 - 79 - 80 - 81 - 91 - 96 -
103 - 106 - 112

TOTAL = 25 perguntas

2.3. Organização

A organização inclui a responsabilidade e a comunicação.

Perguntas:

2 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9 - 10 - 12 - 23 -
24 - 25 - 26 - 27 - 28 - 31 - 37 - 39 -
36 - 39 - 47 - 51 - 58 - 63 - 64 -
65 - 68 - 69 - 70 - 73 - 82 - 83 - 90 -
93 - 94 - 98 - 99 - 100 - 104 -
107 - 108 - 111 - 113 - 118

TOTAL = 41 perguntas

2.4. Enquadramento

O enquadramento integra simultaneamente o enquadramento de trabalho e o ambiente externo à empresa.

Perguntas:

37 - 42 - 43 - 44 - 47 - 51 - 53 - 54 - 85 -
86 - 87 - 88 - 89 - 90 - 91 - 92 - 93 - 94 - 95 - 96 - 97 - 98 - 99 - 100 - 101 - 102 - 103 - 104 - 105 - 106 - 107 - 108 - 109 - 110 - 111 - 112 - 113 - 114 - 115 - 116 - 117 - 118 - 119 - 120 - 121 - 122 - 123 - 124 - 125 - 126 - 127 - 128 - 129 - 130 - 131 - 132 - 133 - 134 - 135 - 136 - 137 - 138 - 139 - 140 - 141 - 142 - 143 - 144 - 145 - 146 - 147 - 148 - 149 - 150 - 151 - 152 - 153 - 154 - 155 - 156 - 157 - 158 - 159 - 160 - 161 - 162 - 163 - 164 - 165 - 166 - 167 - 168 - 169 - 170 - 171 - 172 - 173 - 174 - 175 - 176 - 177 - 178 - 179 - 180 - 181 - 182 - 183 - 184 - 185 - 186 - 187 - 188 - 189 - 190 - 191 - 192 - 193 - 194 - 195 - 196 - 197 - 198 - 199 - 200

TOTAL = 14 perguntas

Comissão das Comunidades Europeias
Direcção-Geral Política Empresarial, Comércio,
Turismo e Economia Social
Direcção "Política geral da empresa"
Unidade A1
Rue d'Arlon 40
B - 1040 Bruxelas
Fax(322) 2950784



Comissão das Comunidades Europeias
Direcção-Geral Emprego, Relações Laborais e Assuntos Sociais
Direcção "Saúde e segurança"
Unidade V.L.3
Edifício Jean Monnet - C5
BP 1907 - L-2920 Luxemburgo
Tel. (352)4301-34634 - Fax. (352)4301-34975

IDICT
Inspeção Geral de Trabalho
Praça de Alvarado, 1
P-1700 LISBOA
Tel 7931642 Fax 7937149

Anexo 6



SUPTES DAS ENTREVISTAS

O PRIMEIRO DEVIA PERMITIR DESCREVER:

- a importância do sector da montagem e sua situação na unidade fabril;
- a imagem que o próprio tem do sector, dos outros trabalhadores e do que pensam os dos outros sectores;
- em que consiste o trabalho e qual o principal objectivo;
- qual o trabalho no sector mais difícil, mais delicado, mais penoso, mais perigoso, mais difícil de aprender para um principiante;
- os principais problemas do sector;
- Como ultrapassar esses problemas / dificuldades

O SEGUNDO DEVIA PERMITIR CONHECER:

- o trabalhador – pela sua própria descrição - (posto ocupado, idade, antiguidade, experiência profissional);
- objectivos de trabalho;
- itinerário de um dia de trabalho;
- Na necessidade de ajuda, qual o(s) elemento(s) de auxílio;
- Composição da equipa de trabalho (no posto de trabalho);
- Equipamentos e materiais utilizados;

Anexo 7

RESULTADOS DAS ENTREVISTAS

QUADRO 1 – IMPORTÂNCIA DO SECTOR DA MONTAGEM

A	É aí onde se detectam a maior parte dos erros É lá que se monta o sapato É quase um produto acabado
B	O sapato sai da montagem quase pronto A montagem é que dá o acabamento ao sapato
C	Dá mais produção
D	Sem o sector não se montava o sapato, só se fabricavam gáspeas São todos importantes porque sem alguém não se faziam sapatos
E	Todos os sectores são importantes

QUADRO 2 – A ACTIVIDADE DOS TRABALHADORES DA MONTAGEM

Montar o sapato
Meter o sapato na forma
Acertar em toda à volta o sapato numa máquina
Vai ao forno para que a pele fique bem aplicada à forma e para tirar as rugas que a pele apresenta
Alguém faz as reparações desses pequenos defeitos
Cardar o "intercalaire" a toda a volta
Cardar o sapato para que a sola cole
Lavar a sola e pôr na linha
Dar a segunda e a terceira camadas de cola
Colar as solas
Tirar os sapatos das formas
Cozer a sola ao sapato
[ESTE SECTOR É COMPOSTA POR 23 TRABALHADORES]

QUADRO 3 – DO TRABALHO REALIZADO NO SECTOR DE MONTAGEM

O QUE OS TRABALHADORES ELEGERAM COMO SENDO “O MAIS...”					
	DIFÍCIL	DELICADO	PENOSO	PERIGOSO	DIFÍCIL PARA A APRENDIZAGEM
A	Modelos <i>Lay</i> e <i>Picnic</i>	Pôr cola em sapatos de camurça de tons claros		Rebentar alguma coisa	Colar solas, cardar, frezar e montar
B	Virar e cardar a canastra e a 1ª camada de cola	Na cola	Virar a canastra	Máq. de cardar	Todos, sobretudo colar e cardar
E	Colar solas	Cozer solas		Fresar e cardar	Colar solas
C	Montar	Cardar	Colar solas	Cardar	Montar
D	Montar	Montar	Colar	Cardar	montar

QUADRO 4 – REPRESENTAÇÕES DO SECTOR DA MONTAGEM

O QUE PENSA DO SECTOR, DOS TRABALHADORES E DO QUE PENSAM OS DOUTROS SECTORES			
	DO PRÓPRIO	TRABALHADORES DO SECTOR	OUTROS TRABALHADORES
A	Boa imagem: gosta do que faz e do grupo	Uns têm uns anos de casa, com responsabilidades. Outros, muito novos, a entrar no mercado de trabalho.	Má imagem: irregular o nível de profissionalismo. O trabalhador no princípio, têm uma imagem que melhora com o tempo.
B	Fez um processo de adaptação “ao ambiente, chefes de linha, ao trabalho duro, (...)”.	Há pessoas que não conseguem fazer certos trabalhos.	Irregular: uns pensam que a Montagem não presta, tem trabalhos difíceis, perigosos. Outros não.
C	O Sector está em evolução.	São colaboradores. Os que não o eram já cá não estão.	Não tem opinião.
D	“De muito risco, cheiro a cola e as pessoas falam num tom de voz elevado”. Mais agressivo. Os riscos são maiores (fresas, lixadeiras, cola, ...).	Há de tudo. “São seres humanos”. Queixam-se do ambiente e das condições de trabalho.	Falta de planeamento, criando atritos. Os salários são mais elevados.
E	Complicado gerir. É o sector mais mal organizado, menos limpo que os outros.	Pessoas que acumulam mais do que uma operação. Mais ou menos profissionais.	O sector mais mal organizado da Empresa.

QUADRO 5 – QUAL O PRINCIPAL OBJECTIVO

A	Fazer com que as pessoas trabalhem com qualidade e que tenham trabalho para serem produtivas.
B	Controlar a qualidade do sapato e depois a quantidade de sapatos que têm de sair ao fim do dia 800 pares / dia.
C	Controlar para que o trabalho saia com qualidade.
D	Produzir o sapato completo.
E	Controlar o número de pares de sapatos previstos para o dia. Principalmente reabastecer o acabamento.

QUADRO 6 – PRINCIPAIS PROBLEMAS DO SECTOR

A	Ralho porque as coisas não estão bem feitas. Um dia fazem de uma maneira, outros dias fazem de outra.
B	Não há grandes problemas, exceptuando quando avaria uma das máquinas o que não permite que a produção avance. O ruído e o calor são problemas.
C	Falta de interesse das pessoas e falta de responsabilidade. Chamo a atenção mas tenho de voltar a passar e voltam a fazer a mesma coisa.
D	Na montagem não planeiam. Ali precisa de máquina e, por vezes, não existe. Cria às vezes atrito.
E	A colagem. Os comprimentos e alturas dos sapatos. Se não for uma pessoa cuidadosa ao pôr a cola no couro, estraga o sapato.

QUADRO 7 – COMO ULTRAPASSAR PROBLEMAS / DIFICULDADES

A	Controlar mais, andar em cima deles....
B	Atenção ao trabalho que estão a fazer, porque, por vezes, estragam os sapatos, ou seja, o pessoal distrai-se e estragam-nos.
C	Dar tempo à adaptação do trabalhador e dar-lhe um posto de trabalho mais ao seu gosto.
D	Rigor, responsabilidade na produção.
E	Mais cuidado.

QUADRO 8 - A ACTIVIDADE DO POSTO DA COLA	
F	FALE DO TRABALHO QUE FAZ
Trabalhador do Posto da Cola	Deito a segunda camada de cola no sapato e nas solas.
Objectivos	Tem dias que é muito cansativo – Habitado ao trabalho.
Produção	
Qualidade	Difícil adaptação nos primeiros meses de aprendizagem da tarefa.
Eficácia	
Equipa constituída por 3 elementos	Difícil a adaptação à relação com os colegas. Há mal-estar em termos da relação e do próprio trabalho.
Posição de pé 9 horas / dia	O cheiro da cola é intenso e causa dores de cabeça.

QUADRO 9 – A ACTIVIDADE DA COSTURA FALAN	
G	FALE DO TRABALHO QUE FAZ
Costura Falan Posto de Trabalho Individual	Gosta do trabalho que faz "Ao fim do dia sinto um zum-zum dentro da cabeça e um bocadinho de cansaço"
Objectivos	"Há dias que não faço quase nada e sinto-me cansada. Ando de um lado para o outro e não faço nada"
Servir a Fábrica Qualidade	

QUADRO 10 – A ACTIVIDADE DO MONTADOR DE SAPATOS	
I	FALE DO TRABALHO QUE FAZ
MONTA SAPATOS	No princípio era mais fácil. Aumentou o trabalho. Torna-se mais repetitivo.
Objectivos	Stressado, cabeça cheia, dores nos pulsos, (...)
1º Qualidade	O trabalho é monótono porque é sempre o mesmo. Repetimos sempre o que fazemos
2º Quantidade	Temos a pele e as formas.
Forneciam e fornecem luvas feitas na empresa para proteger as mãos.	Pegamos na pele, introduzimos nas formas, alinhamos a pele até o sapato sair perfeito.
Não protegem pela força que se exerce a esticar a pele. Não dá jeito porque deixa escorregar a pele	Alinhamos o sapato e depois o que toca é aos outros porque da nossa parte o sapato sai bem feito. Há modelos mais fáceis e outros mais difíceis. A pele que estica menos custa mais a manuseá-la, pô-la correctamente na forma.






QUADRO 11– A ACTIVIDADE DO QUE COLA SOLAS	
J	FALE DO TRABALHO QUE FAZ
FAZ VÁRIOS TRABALHOS	
Monta sandálias	Não é tão monótono.
Cola solas	Exige visão, concentração.
Objectivos	Sinto cansaço nas pernas
Qualidade	O sapato vai a aquecer, bem como a sola e depois cola-se “certinho” e vai a uma prensa para ficar melhor colado.
Produção	






QUADRO 12 – A ACTIVIDADE DO QUE CARDA	
L	FALE DO TRABALHO QUE FAZ
CARDA SANDÁLIAS	Muito igual, muito repetitivo, muito rápido, muito pó, muito cansativo, muito ruído, muito monótono, sempre a fazer a mesma coisa. Não gosto.
Está em Formação	Não se pode deixar a máquina.
	Há dias que faço 3 ou 4 trabalhos diferentes (cardar, montar, fresar, etc) e “chateia”.
Objectivos	“Um dia de trabalho é quase um ano”
Andar para a frente e o melhor possível	As sandálias após montadas têm de ser raspadas na lixa para depois passar cola, senão não pega.
	Não usa bata porque é muito quente

Anexo 8

CHECK-LIST “KEMMLERT E KILBOM”

Check list "KEMMLERT et Kilbom"

					<p>Como utilizar este questionário?</p> <ul style="list-style-type: none"> • iniciar pela parte do corpo dolorosa ou afectada por uma lesão • seguir a linha em direcção à direita • um dos elementos descritos está presente no vosso trabalho? • indicá-lo se é o caso
Nuca, ombros, zona alta das costas	Cotovelo, antebraço, mão	pés	Ancas, joelhos, pernas	Zona dorso-lombar	
		1.	1.	1.	1. O solo é escorregadio, irregular, inclinado ou ...?
2.	2.	2.	2.	2.	2. O espaço é demasiado exíguo para a realização do vosso trabalho ou para a manipulação dos materiais?
3.	3.	3.	3.	3.	3. As máquinas e utensílios não são suficientemente adaptados à pessoa ou ao trabalho que devem efectuar?
4.				4.	4. A altura do plano de trabalho está mal adaptada?
5.				5.	5. A vossa cadeira é desconfortável ou mal regulada?
		6.	6.	6.	6. (para um trabalho de pé): Têm possibilidade de se sentar ou apoiar?
		7.	7.		7. Executam um trabalho cansativo com um pedal
		8. a _____ b _____ c _____	8. a _____ b _____ c _____	8. a _____ b _____ c _____	8. O trabalho é fatigante para as pernas, por exemplo: a) subir e descer um degrau (de escada) sem parar b) saltar frequentemente, estar agachado durante um período longo, c) utilizam uma só perna para se apoiarem
9. a _____ b _____ c _____ d _____				9. a _____ b _____ c _____ d _____	9. trabalho repetitivo e prolongado com carga dorsal a) inclinado para a frente a mais de 20° b) inclinado a mais de 60° c) inclinado obliquamente ou virado a mais de 15° d) virado a mais de 45°
10. a _____ b _____ c _____ d _____					10. trabalho repetitivo e prolongado com carga sobre a nuca a) inclinado para a frente a mais de 15° b) virado lateralmente a mais de 15° c) virado a mais de 45° d) estendido para trás (hiperextensão)

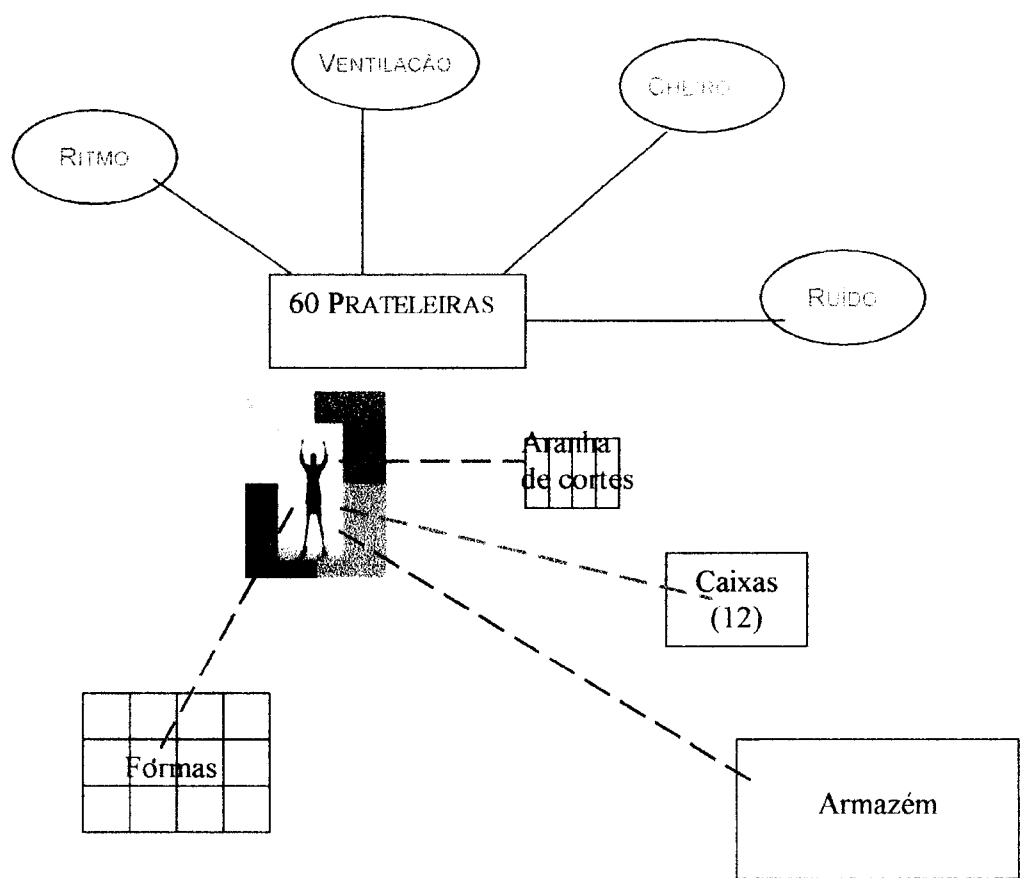
					<p>Ter também em consideração os seguintes elementos:</p> <ul style="list-style-type: none">• a possibilidade de interromper o trabalho ou de fazer uma pausa• a possibilidade de vós mesmos organizarem a ordem, a natureza ou o ritmo das vossas actividades• a pressão do tempo e/ou a pressão psicológica• os acontecimentos imprevistos ou desabituais• a presença de calor, de frio, de humidade, de barulho ou de problemas de visibilidade• a presença de vibrações
Nuca, Ombros, Zona alta das costas	Cotovelo, antebraço, mão	pés	Ancas, joelhos, pernas	Zona dorso-lombar	
11. a _____ b _____ c _____ d _____ e _____ f _____ g _____				11. a _____ b _____ c _____ d _____ e _____ f _____ g _____	11. Levantam cargas com as mãos? Anotem os pontos importantes seguintes: a) número de vezes b) peso da carga c) dificuldade para elevar a carga d) dificuldade para deixar ou colocar a carga e) trabalhar fora do raio de acção do braço f) trabalhar abaixo da altura do joelho g) braços elevados acima dos ombros
12.				12.	12. Têm de empurrar, puxar, transportar as cargas frequentemente sempre com dificuldade?
13.	13.				13. têm de esticar o braço para a frente ou lateralmente sem apoio?
14. a _____ b _____	14. a _____ b _____				14. Têm frequentemente: a) repetir os mesmos movimentos b) repetir os mesmos movimentos fora do raio de acção
15. a _____ b _____	15. a _____ b _____				15. Executam um trabalho manual repetitivo e prolongado. Anotem os pontos seguintes: a) o peso dos materiais ou dos utensílios b) as dificuldades de preensão, de manutenção ou de deslocação
16.	16.				16. A vista é muitas vezes solicitada?
	17. a _____ b _____ c _____ d _____				17. Executam trabalho repetitivo com o antebraço e a mão: a) rotações? b) movimentos enérgicos? c) Posição desconfortável da mão? d) Comandos ou teclado
Fonte: KEMMLERT & KILBOM (1986) National board of Occupational Safety and Health, Research Department, work Physiology, Sweden. (adaptado por Clara de Araújo em junho de 2001)					

Anexo 9



CARTA BRUTA

CARTA BRUTA
(BASEADA NA CARTA BRUTA REALIZADA PELO OPERADOR)



LEGENDA: REFERÊNCIA DE INTENSIDADE DO CANSAÇO

+	Vermelho	Formas
	Laranja	Trocar de caixa de formas
	Amarelo	Deitar formeiro e pôr em cima
	Azul	Ir buscar o carrinho ao armazém
	Castanho	Ir buscar os cortes
	Verde	Pegar nas solas do carrinho e pôr em cima da linha
	Preto	Pôr palmilhas na linha
—	Rosa	Pôr os cortes

Anexo 10

DADOS RESULTANTES DAS SESSÕES DE ACT

QUADRO 1 – VECTOR DE INTERSECÇÃO
DORES (3 2 2) / TIPOS DE TAREFA (1.1.1.)

Q.S.R. NUD.IST Power version, revision 4.0.

Licensee: FPCE-UP.

PROJECT: nudist final, User ACTClara, 1:41 pm, Aug 27, 2003.

.....
Cell (1 1)

(INTERSECT (3 2 2) (1 1 1 1))

ON-LINE DOCUMENT: 1ªSESS1

Retrieval for this document: 6 units out of 160, = 3.8%

Text units 116-116:

C - De saúde sinto porque eu nunca me adormecia as pontas dos dedos e agora adormece. Eu sinto muitas dores nas costas.

A - As máquinas são pesadas e conforme faz um movimento com a máquina e faz muita força para fazer o movimento.

Text units 118-118:

C - É como puxar um carrinho cheio de lenha. É quase. Nós é que já estamos tão habituados. Eu à segunda feira noto a diferença. É assim esta dor que sinto hoje que me dói bastante desaparece-me um bocadinho no sábado e no domingo mas chego a segunda-feira eu começo a trabalhar sinto exactamente nas primeiras horas da manhã estas dores aqui musculares no ombro.

Text units 120-122:

C - Faz-me doer o pescoço e os ombros. Mas agora, por vezes ataca-me muito aos rins e não sei se tem a ver com a mesma situação porque eu nunca sofri dos rins e agora dói-me bastante. A máquina é muito pesada e só a acho a partir das 16 horas. Eu noto que são 16 horas porque o corpo dói-me sempre. Até às 16 horas sinto sempre as mesmas dores mas depois acho que já é de estar tão cansada que a dor fica lá e já nem sinto a dor, normalmente até sinto quando são 16 horas. Mas noto que está a chegar o fim do dia que já não dói tanto. Por exemplo de manhã é tudo junto, é querer trabalhar depressa, é doer-me o corpo, as zonas que falei agora. Mas eu tenho outro problema que é o meu principal além das costas que são as varizes e desde que fui para o corte não aguento com as picadelas, tenho vezes que tenho que parar.

Text units 150-150:

Mas praticamente enquanto fui delegada eu passei a maior parte do tempo de baixa, tinha problemas de coluna e também apanhei um esgotamento. Quando regresssei houve eleições e passei para dirigente e já tive direito a 4 dias por mês pagos pela empresa. Eles ainda tentaram pegar comigo mas chegaram à conclusão que não levavam nada de mim.

ON-LINE DOCUMENT: 4ªSESS1

Retrieval for this document: 2 units out of 46, = 4.3%

Text units 34-34:

A - Se eu estiver na minha máquina o mais que me pode afectar é a minha coluna. Quando estou a pôr o cortante é que é a posição em que me dói a coluna.

Text units 37-37:

C- Eu gostava de dizer que também sou cortadora é que a mim abre-me os pulsos, eu tenho este pulso que não o sinto.

A - Porque as máquinas são muito pesadas

Cell (1 2)

(INTERSECT (3 2 2) (1 1 1 2))

ON-LINE DOCUMENT: 1ªSESS1

Retrieval for this document: 3 units out of 160, = 1.9%

Text units 125-125:

R - É a mesma coisa e acho que toda a gente sente o mesmo. Até no trabalho que estou também sinto porque tenho uma artrose cervical.

Text units 129-129:

Quando me ataca tenho de apanhar injeções e fico em casa de baixa. As dores são no pescoço e até tenho um grande papo aqui em cima no pescoço. De estar sempre naquela posição muito fixa onde já estou há muitos anos.

Text units 133-133:

Isto não me custa nada porque ando lá há muitos anos e não custa mas também sofro e quando estou a pé no corte é uma dor de pés, por baixo que nem os sinto.

Cell (1 3)

(INTERSECT (3 2 2) (1 1 1 3))

This cell codes no documents.

Cell (1 4)

(INTERSECT (3 2 2) (1 1 1 4))

This cell codes no documents.

Cell (1 5)

(INTERSECT (3 2 2) (1 1 1 5))

ON-LINE DOCUMENT: 2ªSESSÃO

Retrieval for this document: 4 units out of 120, = 3.3%

Text units 30-30:

Eu - Essa postura causa-lhe algum incómodo?

F - Não, estou habituada.

Eu - Alguma vez lhe causou?

F - Dor de costas, foi enquanto não me habituei. Agora que estou habituada, não.

Text units 99-99:

I - eu prefiro estar sentada do que estar a pé. Começa-me a atacar os rins. Quando antigamente ia para o corte chegava mais ou menos às 11 horas e já não consegui, torcia-me toda.

Text units 113-114:

I - Não me dou com os auriculares. Mas acho que também não faz efeito nenhum. Acho que me incomoda. Faz-me um zumbido dentro dos ouvidos. Começa-me a atacar a cabeça.

F - A mim faz-me dor de cabeça. Mas tenho uma colega já de certa idade que se adaptou muito bem àquilo, está com aquilo todo o dia nos ouvidos.

Cell (1 6)

(INTERSECT (3 2 2) (1 1 1 6))
This cell codes no documents.

Cell (1 7)
(INTERSECT (3 2 2) (1 1 1 7))
This cell codes no documents.

Cell (1 8)
(INTERSECT (3 2 2) (1 1 1 8))
This cell codes no documents.

Cell (1 9)
(INTERSECT (3 2 2) (1 1 1 9))
This cell codes no documents.

Cell (1 10)
(INTERSECT (3 2 2) (1 1 1 10))
This cell codes no documents.

Cell (1 11)
(INTERSECT (3 2 2) (1 1 1 11))
This cell codes no documents.

Cell (1 12)
(INTERSECT (3 2 2) (1 1 1 12))
ON-LINE DOCUMENT: GUIMAR3
Retrieval for this document: 1 unit out of 73, = 1.4%

Text units 55-55:
Sinto-me cansado ao fim do dia mas muitas vezes. Cansado das costas de me estar a abaixar e dos pulsos porque tenho de colar uma fita cola.

ON-LINE DOCUMENT: GUIMAR4
Retrieval for this document: 1 unit out of 40, = 2.5%

Text units 24-24:
Onde sinto mais cansaço é quando vou buscar formas. Ao fim do dia sinto cansaço que se manifesta por dor de costas e tudo. Já fui operado à espinha das costas em 89 (12anos) mas não sei de que é que foi. Não vou dizer que foi de lá. Já estava neste posto de trabalho há 4 anos. Tinha uma hérnia, uma coisa pequenina. O médico disse-me que ia ficar bom. Continuo a trabalhar. Nunca mais meti baixa por este motivo.

Cell (1 13)
(INTERSECT (3 2 2) (1 1 1 13))
This cell codes no documents.

Cell (1 14)
(INTERSECT (3 2 2) (1 1 1 14))
ON-LINE DOCUMENT: GUIMAR1
Retrieval for this document: 2 units out of 86, = 2.3%
sessão 1

Hoje tenho uma hérnia discal entre o 4º e 5º elo. Para mim torna-se perigosa e fui mal recebido na empresa a dar o conhecimento disso. Infelizmente eu tinha de dar vazão a 3 linhas a carregar obra e comecei a sentir isso nas costas, comecei a fazer exames e o TAC acusou. O médico de família disse que era pequena mas que foi gerada há pouco tempo. Este tempo foi o tempo que passei para a parte da embalagem.

Text units 35-36:

ON-LINE DOCUMENT: GUIMAR2

Retrieval for this document: 4 units out of 84, = 4.8%

Text units 49-49:

Eu falo por mim e não posso estar 4 horas seguidas de pé, derivado ao problema que tenho na coluna.

Text units 68-68:

A temperatura que aquilo tem prejudica-me um bocado. Eu saio de lá todos os dias com fortes dores de cabeça. Talvez seja pela temperatura.

Text units 78-79:

Por vezes para não sentir a dor eu esqueço-me, desde que esteja a fazer uma coisa que goste e que me sintam bem a fazer embora com dor eu não me lembro do que me está a doer, embora a gente sente porque temos ali uma coisa a remoer, mas quando me sinto mais mal paro e vou andar um bocado ou vou encostar-me num sítio e agachar-me um bocado por vezes sentar-me.

ON-LINE DOCUMENT: GUIMAR5

Retrieval for this document: 2 units out of 42, = 4.8%

Text units 14-15:

Em termos disto, na altura que eu fiquei a saber o que tinha na coluna, já derivado ao cansaço, porque quando chegava ao fim do dia onde me sentasse era onde ficava, e às vezes mesmo lá dentro da empresa, encostava-me lá no meio das paletas, agachava-me lá um bocado, porque já não aguentava mais das costas. Porque para abrir cada caixa, abrir e fechar, uma pessoa tem de estar agachada. Abrir e fechar caixas para 3 linhas só em 4 horas, a fazer o movimento de flectir a coluna sem flexão do joelho, chegava ao meio-dia a casa, já não me apetecia ir trabalhar de tarde. Sentava-me e daqui já não me levanto mais. Quando isso começou a acontecer, tive de ir ao médico para saber o que tinha. Quando foi detectado a hérnia discal, cheguei à beira do chefe da fábrica, pedi uma pessoa para me ajudar a dar vazão às 3 linhas. Não era o caso de dar vazão, porque isso eu dava e até tinha tempo para passear e tomar um café, só em termos físicos é que precisava mais de ajuda, para não me sobrecarregar tanto. Pensava que podia ser posta uma pessoa talvez a olhar por uma linha.

Cell (1 15)

(INTERSECT (3 2 2) (1 1 1 15))

This cell codes no documents.

QUADRO 2
RELATÓRIO DA SUBCATEGORIA DORES (3 2 2)

Q.S.R. NUD.IST Power version, revision 4.0.

Licensee: FPCE-UP.

PROJECT: nudist final, User ACTClara, 1:43 pm, Aug 27, 2003.

.....

ON-LINE DOCUMENT: 1ªSESS1

Retrieval for this document: 9 units out of 160, = 5.6%

Text units 116-116:

C - De saúde sinto porque eu nunca me adormecia as pontas dos dedos e agora adormece. Eu sinto muitas dores nas costas.

A - As máquinas são pesadas e conforme faz um movimento com a máquina e faz muita força para fazer o movimento.

Text units 118-118:

C - É como puxar um carrinho cheio de lenha. É quase. Nós é que já estamos tão habituados. Eu à segunda feira noto a diferença. É assim esta dor que sinto hoje que me dói bastante desaparece-me um bocadinho no sábado e no domingo mas chego a segunda-feira eu começo a trabalhar sinto exactamente nas primeiras horas da manhã estas dores aqui musculares no ombro.

Text units 120-122:

C - Faz-me doer o pescoço e os ombros. Mas agora, por vezes ataca-me muito aos rins e não sei se tem a ver com a mesma situação porque eu nunca sofri dos rins e agora dói-me bastante. A máquina é muito pesada e só a acho a partir das 16 horas. Eu noto que são 16 horas porque o corpo dói-me sempre. Até às 16 horas sinto sempre as mesmas dores mas depois acho que já é de estar tão cansada que a dor fica lá e já nem sinto a dor, normalmente até sinto quando são 16 horas. Mas noto que está a chegar o fim do dia que já não dói tanto. Por exemplo de manhã é tudo junto, é querer trabalhar depressa, é doer-me o corpo, as zonas que falei agora. Mas eu tenho outro problema que é o meu principal além das costas que são as varizes e desde que fui para o corte não aguento com as picadelas, tenho vezes que tenho que parar.

Text units 125-125:

R - É a mesma coisa e acho que toda a gente sente o mesmo. Até no trabalho que estou também sinto porque tenho uma artrose cervical.

Text units 129-129:

Quando me ataca tenho de apanhar injeções e fico em casa de baixa. As dores são no pescoço e até tenho um grande papo aqui em cima no pescoço. De estar sempre naquela posição muito fixa onde já estou há muitos anos.

Text units 133-133:

Isto não me custa nada porque ando lá há muitos anos e não custa mas também sofro e quando estou a pé no corte é uma dor de pés, por baixo que nem os sinto.

Text units 150-150:

Mas praticamente enquanto fui delegada eu passei a maior parte do tempo de baixa, tinha problemas de coluna e também apanhei um esgotamento. Quando regresssei houve eleições e passei para dirigente e já

tive direito a 4 dias por mês pagos pela empresa. Eles ainda tentaram pegar comigo mas chegaram à conclusão que não levavam nada de mim.

ON-LINE DOCUMENT: 2ªSESSÃO

Retrieval for this document: 4 units out of 120, = 3.3%

Text units 30-30:

Eu - Essa postura causa-lhe algum incómodo?

F - Não, estou habituada.

Eu - Alguma vez lhe causou?

F - Dor de costas, foi enquanto não me habituei. Agora que estou habituada, não.

Text units 99-99:

I - eu prefiro estar sentada do que estar a pé. Começa-me a atacar os rins. Quando antigamente ia para o corte chegava mais ou menos às 11 horas e já não consegui, torcia-me toda.

Text units 113-114:

I - Não me dou com os auriculares. Mas acho que também não faz efeito nenhum. Acho que me incomoda. Faz-me um zumbido dentro dos ouvidos. Começa-me a atacar a cabeça.

F - A mim faz-me dor de cabeça. Mas tenho uma colega já de certa idade que se adaptou muito bem àquilo, está com aquilo todo o dia nos ouvidos.

ON-LINE DOCUMENT: 4ªSESS1

Retrieval for this document: 2 units out of 46, = 4.3%

Text units 34-34:

A - Se eu estiver na minha máquina o mais que me pode afectar é a minha coluna. Quando estou a pôr o cortante é que é a posição em que me dói a coluna.

Text units 37-37:

C- Eu gostava de dizer que também sou cortadora é que a mim abre-me os pulsos, eu tenho este pulso que não o sinto.

A - Porque as máquinas são muito pesadas

ON-LINE DOCUMENT: GUIMAR1

Retrieval for this document: 2 units out of 86, = 2.3%

sessão 1

Hoje tenho uma hérnia discal entre o 4º e 5º elo. Para mim torna-se perigosa e fui mal recebido na empresa a dar o conhecimento disso. Infelizmente eu tinha de dar vazão a 3 linhas a carregar obra e comecei a sentir isso nas costas, comecei a fazer exames e o Tac acusou. O médico de família disse que era pequena mas que foi gerada há pouco tempo. Este tempo foi o tempo que passei para a parte da embalagem.

Text units 35-36:

ON-LINE DOCUMENT: GUIMAR2

Retrieval for this document: 4 units out of 84, = 4.8%

Text units 49-49:

Eu falo por mim e não posso estar 4 horas seguidas de pé, derivado ao problema que tenho na coluna.

Text units 68-68:

A temperatura que aquilo tem prejudica-me um bocado. Eu saio de lá todos os dias com fortes dores de cabeça. Talvez seja pela temperatura.

Text units 78-79:

Por vezes para não sentir a dor eu esqueço-me, desde que esteja a fazer uma coisa que goste e que me sinta bem a fazer embora com dor eu não me lembro do que me está a doer, embora a gente sente porque temos ali uma coisa a remoer, mas quando me sinto mais mal paro e vou andar um bocado ou vou encostar-me num sitio e agachar-me um bocado por vezes sentar-me.

ON-LINE DOCUMENT: GUIMAR3

Retrieval for this document: 1 unit out of 73, = 1.4%

Text units 55-55:

Sinto-me cansado ao fim do dia mas muitas vezes. Cansado das costas de me estar a abaixar e dos pulsos porque tenho de colar uma fita cola.

ON-LINE DOCUMENT: GUIMAR4

Retrieval for this document: 1 unit out of 40, = 2.5%

Text units 24-24:

Onde sinto mais cansaço é quando vou buscar formas. Ao fim do dia sinto cansaço que se manifesta por dor de costas e tudo. Já fui operado à espinha das costas em 89 (12anos) mas não sei de que é que foi. Não vou dizer que foi de lá. Já estava neste posto de trabalho há 4 anos. Tinha uma hérnia, uma coisa pequenina. O médico disse-me que ia ficar bom. Continuo a trabalhar. Nunca mais meti baixa por este motivo.

ON-LINE DOCUMENT: GUIMAR5

Retrieval for this document: 2 units out of 42, = 4.8%

Text units 14-15:

Em termos disto, na altura que eu fiquei a saber o que tinha na coluna, já derivado ao cansaço, porque quando chegava ao fim do dia onde me sentasse era onde ficava, e às vezes mesmo lá dentro da empresa, encostava-me lá no meio das paletas, agachava-me lá um bocado, porque já não aguentava mais das costas. Porque para abrir cada caixa, abrir e fechar, uma pessoa tem de estar agachada. Abrir e fechar caixas para 3 linhas só em 4 horas, a fazer o movimento de flectir a coluna sem flexão do joelho, chegava ao meio-dia a casa, já não me apetecia ir trabalhar de tarde. Sentava-me e daqui já não me levanto mais. Quando isso começou a acontecer, tive de ir ao médico para saber o que tinha. Quando foi detectado a hérnia discal, cheguei à beira do chefe da fábrica, pedi uma pessoa par me ajudar a dar vazão às 3 linhas. Não era o caso de dar vazão, porque isso eu dava e até tinha tempo para passear e tomar um café, só em termos físicos é que precisava mais de ajuda, para não me sobrecarregar tanto. Pensava que podia ser posta uma pessoa talvez a olhar por uma linha.

+++++

Total number of text units retrieved = 25

Retrievals in 8 out of 11 documents, = 73%.

The documents with retrievals have a total of 651 text units, so text units retrieved in these documents = 3.8%.

All documents have a total of 919 text units, so text units found in these documents = 2.7%.

+++++

QUADRO 3 – VECTOR DE INTERSECÇÃO
FADIGA (3 2 4) / TIPOS DE TAREFA (1 1 1)

Q.S.R. NUD.IST Power version, revision 4.0.

Licensee: FPCE-UP.

PROJECT: nudist final, User ACTClara, 1:44 pm, Aug 27, 2003.

.....

Cell (1 1)

(INTERSECT (3 2 4) (1 1 1 1))

ON-LINE DOCUMENT: 1ªSESS1

Retrieval for this document: 2 units out of 160, = 1.3%

Text units 60-60:

Por exemplo para mim um modelo de sapato é mais fácil que um modelo de sandália. Eu em sandálias para dar a produção não posso ir mesmo à casa de banho, não posso ir buscar um café ou um galão, não posso ir beber um sumo nem beber água. É trabalhar seguido e chego ao fim do dia mais partida e mesmo assim a produção é justo.

Text units 121-121:

A máquina é muito pesada e só a acho a partir das 16 horas. Eu noto que são 16 horas porque o corpo dói-me sempre. Até às 16 horas sinto sempre as mesmas dores mas depois acho que já é de estar tão cansada que a dor fica lá e já nem sinto a dor, normalmente até sinto quando são 16 horas. Mas noto que está a chegar o fim do dia que já não dói tanto.

ON-LINE DOCUMENT: 2ªSESSÃO

Retrieval for this document: 1 unit out of 120, = 0.83%

Text units 98-98:

A - É o meu trabalho é sempre o mesmo. Pode mudar o modelo e mudar a pele, mas é sempre o mesmo. Estou sempre a pé, estou sempre em frente à máquina, estou sempre com a cabeça baixada (risos). É um trabalho que cansa sempre porque é sempre cortar. Pode mudar o modelo, mas é sempre cortar. Sempre fazer o mesmo.

ON-LINE DOCUMENT: 3ªSESSÃO

Retrieval for this document: 4 units out of 128, = 3.1%

Text units 27-27:

Tu sabes bem que eu disse-te a ti. Todos os dias tenho chorado. Um dia peguei nas coisas e vinha-me embora. Ia-me despedir. Mas eu vinha na mesma aqui à reunião. Eu mesmo que me despeça venho aqui. Estava farta, já não podia ouvir ninguém, nem raparigas, nem ninguém.

Text units 31-31:

A - Quem são elas para mandarem em ti?

C - A M foi a que me ajudou. Ou porque eu só estrago. Qualquer coisa me enerva e parece que tenho íman, elas vêm directamente a mim provocar-me. Estou farta.

Text units 43-43:

C - Eu concordo e eu assumi e esta semana disse à minha chefe de linha que tenho de ir de baixa porque estou a estragar trabalho. Porque eu estou farta de os aturar e também disse ao A (chefe de linha). Tenho

medo de vir a estragar ainda mais porque não estou com cabeça para nada. Esta semana e ontem sexta-feira eu trabalhei mas estou tão nervosa que qualquer pessoa que fale para mim já me mete impressão.

Text units 117-117:

A A diz que canta e tudo mas uma fábrica é uma fábrica, até o cheiro daquilo a mim faz-me mal. Eu sei muito bem que as pessoas pensam como eu. Elas podem é encobrir isso.

A - Não é nada assim. Eu já passei o meu bocado mas..

R - Ela está a passar o que nós já passámos.

A - Que se calhar o bocado que passei lá dentro foi muito pior que o teu.

C - Vós encarais bem e eu não encaro.

R - Eu também apanhei um esgotamento no principio.

C - Eu não aceito pronto .Eu sou muito de lei. Quando estão a dar noticias na televisão e vejo coisas que estão fora da lei, eu revolto-me. Não é nada comigo, mas fico doente. Sou muito direita e depois eu acho que nas fábricas não há lei nenhuma.

A - Para começar tu é que te tens de impor e dar ao respeito.

C - Não vou fazer isso sozinha A

A - Não é sozinha C. Cada uma tem de saber dar ao respeito. Eu já passei muito lá dentro. Se calhar tu não passaste metade daquilo que eu passei.

C - Não digo o contrário mas nós não somos todos iguais.

A - Mas eu soube me impor e soube dar-me ao respeito. Eles hoje e u posso dizer que me respeitam. Mas passei um bom bocado para chegar aí.

Cell (1 2)

(INTERSECT (3 2 4) (1 1 1 2))

ON-LINE DOCUMENT: 1ªSESS1

Retrieval for this document: 1 unit out of 160, = 0.63%

Text units 135-135:

Eu não tenho medo dele. Também lhe respondo se for preciso. No principio tive medo e chorei muitas vezes e apanhei um esgotamento.

ON-LINE DOCUMENT: 3ªSESSÃO

Retrieval for this document: 1 unit out of 128, = 0.78%

Text units 117-117:

A A diz que canta e tudo mas uma fábrica é uma fábrica, até o cheiro daquilo a mim faz-me mal. Eu sei muito bem que as pessoas pensam como eu. Elas podem é encobrir isso.

A - Não é nada assim. Eu já passei o meu bocado mas..

R - Ela está a passar o que nós já passámos.

A - Que se calhar o bocado que passei lá dentro foi muito pior que o teu.

C - Vós encarais bem e eu não encaro.

R - Eu também apanhei um esgotamento no principio.

C - Eu não aceito pronto .Eu sou muito de lei. Quando estão a dar noticias na televisão e vejo coisas que estão fora da lei, eu revolto-me. Não é nada comigo, mas fico doente. Sou muito direita e depois eu acho que nas fábricas não há lei nenhuma

A - Para começar tu é que te tens de impor e dar ao respeito.

C - Não vou fazer isso sozinha AA - Não é sozinha C. Cada uma tem de saber dar ao respeito. Eu já passei muito lá dentro. Se calhar tu não passaste metade daquilo que eu passei.

C - Não digo o contrário mas nós não somos todos iguais.

A - Mas eu soube me impor e soube dar-me ao respeito. Eles hoje e u posso dizer que me respeitam. Mas passei um bom bocado para chegar ai.

Cell (1 3)

(INTERSECT (3 2 4) (1 1 1 3))

This cell codes no documents.

Cell (1 4)

(INTERSECT (3 2 4) (1 1 1 4))

This cell codes no documents.

Cell (1 5)

(INTERSECT (3 2 4) (1 1 1 5))

This cell codes no documents.

Cell (1 6)

(INTERSECT (3 2 4) (1 1 1 6))

This cell codes no documents.

Cell (1 7)

(INTERSECT (3 2 4) (1 1 1 7))

This cell codes no documents.

Cell (1 8)

(INTERSECT (3 2 4) (1 1 1 8))

This cell codes no documents.

Cell (1 9)

(INTERSECT (3 2 4) (1 1 1 9))

This cell codes no documents.

Cell (1 10)

(INTERSECT (3 2 4) (1 1 1 10))

This cell codes no documents.

Cell (1 11)

(INTERSECT (3 2 4) (1 1 1 11))

This cell codes no documents.

Cell (1 12)

(INTERSECT (3 2 4) (1 1 1 12))

ON-LINE DOCUMENT: GUIMAR3

Retrieval for this document: 2 units out of 73, = 2.7%

Text units 51-51:

Trabalho repetitivo e pesado dizia um trabalhador --- Ao fim de um dia aquelas formas todas, para fazer 800 pares se tiver que mudar formeiros, chega-se ao fim do dia cansado.

Text units 55-55:

Sinto-me cansado ao fim do dia mas muitas vezes. Cansado das costas de me estar a abaixar e dos pulsos porque tenho de colar uma fita cola.

ON-LINE DOCUMENT: GUIMAR4

Retrieval for this document: 3 units out of 40, = 7.5%

Text units 15-15:

Eu considero isto de levar e buscar formas, levar para cima já não subo, pego nelas e atiro, sujeito a que caia alguma abaixo e levar com ela, mudar muito cansativo.

Text units 24-24:

Onde sinto mais cansaço é quando vou buscar formas. Ao fim do dia sinto cansaço que se manifesta por dor de costas e tudo. Já fui operado à espinha das costas em 89 (12anos) mas não sei de que é que foi. Não vou dizer que foi de lá. Já estava neste posto de trabalho há 4 anos. Tinha uma hérnia, uma coisa pequenina. O médico disse-me que ia ficar bom. Continuo a trabalhar. Nunca mais meti baixa por este motivo.

Text units 39-39:

Se a semana for em cheio é todos os dias que me sinto cansado. Se não acaba a obra pedem para continuar turno para acabar. Se tivermos 900 pares eles chegam logo de manhã e vão pôr mais depressa, mas se não acabar vai ser preciso mais meia hora.

ON-LINE DOCUMENT: GUIMAR5

Retrieval for this document: 1 unit out of 42, = 2.4%

Text units 40-40:

Dizia outro dia que chegava ao fim do dia cansado e ao outro dia depois de descansar já estava pronto para trabalhar de novo Sim, pronto mas consoante se vai andando o dia, começa-se a notar o cansaço.(não tem filhos).

Cell (1 13)

(INTERSECT (3 2 4) (1 1 1 13))

This cell codes no documents.

Cell (1 14)

(INTERSECT (3 2 4) (1 1 1 14))

ON-LINE DOCUMENT: GUIMAR1

Retrieval for this document: 1 unit out of 86, = 1.2%

sessão 1

O médico passou-me um atestado médico para me tirar daquele serviço, porque eu não aguentava. Chegava ao fim do dia a casa e onde me sentasse era para lá ficar. Às vezes nem comia. O caso agora é diferente.

Text units 41-41:

ON-LINE DOCUMENT: GUIMAR2

Retrieval for this document: 2 units out of 84, = 2.4%

Text units 78-78:

Por vezes para não sentir a dor eu esqueço-me, desde que esteja a fazer uma coisa que goste e que me sinta bem a fazer embora com dor eu não me lembro do que me está a doer, embora a gente sente porque temos ali uma coisa a remoer.

Text units 81-81:

Cansa-me também a cabeça porque uma pele tem mil e um defeito, a gente tem de saber onde vai colocar o cortante, por vezes só falta a música porque estamos ali a dançar com os cortantes, agora não cabe

assim, agora este defeito não pode ir, toca a virar para o outro lado, puxa a pele para baixo, enrola a pele para cima, depois vai ao cavalete, vamos ver a pele.

ON-LINE DOCUMENT: GUIMAR5

Retrieval for this document: 5 units out of 42, = 12%

Text units 5-5:

A linha 3, a 1, e a 2 juntas antes de haver esta última mudança, tinha de embalar obra das 3 linhas, que isso aí é que era o mais cansativo.(ver mapa de riscos)

Text units 14-14:

Em termos disto, na altura que eu fiquei a saber o que tinha na coluna, já derivado ao cansaço, porque quando chegava ao fim do dia onde me sentasse era onde ficava, e às vezes mesmo lá dentro da empresa, encostava-me lá no meio das paletas, agachava-me lá um bocado, porque já não aguentava mais das costas. Porque para abrir cada caixa, abrir e fechar, uma pessoa tem de estar agachada. Abrir e fechar caixas para 3 linhas só em 4 horas, a fazer o movimento de flectir a coluna sem flexão do joelho, chegava ao meio-dia a casa, já não me apetecia ir trabalhar de tarde. Sentava-me e daqui já não me levanto mais. Quando isso começou a acontecer, tive de ir ao médico para saber o que tinha.

Text units 18-18:

Só que infelizmente, ou foi por não querer e saber que o trabalho ali era pesado e não querer aprender nenhum parava à minha beira, não era por eu ser chato pelo contrário tudo o que sei tento ensinar a pessoas novas que entram para a fábrica. Eu não escondo o melhor para mim, ensino tudo o que sei até ao pormenor e as pessoas não encaixavam porque chegavam ao meio da manhã e diziam: eu já estou cansado. Eu dizia-lhes: imagina eu estar aqui 8 horas por dia a tomar conta das 3 linhas e a fazer o que eu estou a fazer. Eu não aguentava tanto.

Text units 21-21:

O que me provoca mais cansaço é abrir e fechar caixas, porque passámos muito tempo agachados, para fazer para 3 linhas e o deslocar as caixas já prontas para as paletas correspondentes às linhas, ou se, para de frente à linha ou para fora da linha onde estivesse a paleta. Durante este transporte levo a caixa ao ombro. A média das dimensões das caixas é de 60/60. Depois há umas maiores, há outras mais pequenas. Depende do tamanho do sapato. Quando agarro na caixa, agacho-me na mesma, pego na caixa e depois ponho-a ao ombro, um pequeno salto. Para tirar do ombro tenho de tirá-la, se vou começar a paleta já tenho de me agachar outra vez, para pousá-la no sítio porque para fazer uma paleta duas caixas são colocadas deitadas enquanto as outras 3 são colocadas de pé na paleta, para travar as caixas e não caírem quando o empilhador pegar na paleta. No segundo lote as caixas são colocadas ao contrário, que é para o empilhador ao pegar as caixas não abrirem e não cair tudo. Onde há mais problemas, mais cansaço é deslocar as caixas cheias para as paletas e o ter de ficar vergado às vezes, fazer 10, 15 caixas demora uns minutos a fazer.

Text units 41-41:

E no seu caso... Era chegar a casa, a minha filha chegar à minha beira para brincar comigo e eu não ter disposição. Eu deitava-me, a minha mulher já sabia que não me chamava para comer, o que queria era estar deitado. Já andava medicado com comprimidos e pomada e punha panos quentes, antes de fazer a fisioterapia. O que mais me chateava, quem tem filhos sabe muito bem, os pais chegam a casa, querem é brincar um bocadinho e a gente não puder, era o que mais me revoltava.

Cell (1 15)

(INTERSECT (3 2 4) (1 1 1 15))

This cell codes no documents.

QUADRO 4
RELATÓRIO DA SUBCATEGORIA CANSAÇO (3 2 4)

Q.S.R. NUD.IST Power version, revision 4.0.

Licensee: FPCE-UP.

PROJECT: nudist final, User ACTClara, 1:43 pm, Aug 27, 2003.

.....
ON-LINE DOCUMENT: 1ªSESS1

Retrieval for this document: 3 units out of 160, = 1.9%

Text units 60-60:

Por exemplo para mim um modelo de sapato é mais fácil que um modelo de sandália. Eu em sandálias para dar a produção não posso ir mesmo à casa de banho, não posso ir buscar um café ou um galão, não posso ir beber um sumo nem beber água. É trabalhar seguido e chego ao fim do dia mais partida e mesmo assim a produção é justo.

Text units 121-121:

A máquina é muito pesada e só a acho a partir das 16 horas. Eu noto que são 16 horas porque o corpo dói-me sempre. Até às 16 horas sinto sempre as mesmas dores mas depois acho que já é de estar tão cansada que a dor fica lá e já nem sinto a dor, normalmente até sinto quando são 16 horas. Mas noto que está a chegar o fim do dia que já não dói tanto.

Text units 135-135:

Eu não tenho medo dele. Também lhe respondo se for preciso. No principio tive medo e chorei muitas vezes e apanhei um esgotamento.

ON-LINE DOCUMENT: 2ªSESSÃO

Retrieval for this document: 1 unit out of 120, = 0.83%

Text units 98-98:

A - É o meu trabalho é sempre o mesmo. Pode mudar o modelo e mudar a pele, mas é sempre o mesmo. Estou sempre a pé, estou sempre em frente à máquina, estou sempre com a cabeça baixada (risos). É um trabalho que cansa sempre porque é sempre cortar. Pode mudar o modelo, mas é sempre cortar. Sempre fazer o mesmo.

ON-LINE DOCUMENT: 3ªSESSÃO

Retrieval for this document: 4 units out of 128, = 3.1%

Text units 27-27:

Tu sabes bem que eu disse-te a ti. Todos os dias tenho chorado. Um dia peguei nas coisas e vinha-me embora. Ia-me despedir. Mas eu vinha na mesma aqui à reunião. Eu mesmo que me despeça venho aqui. Estava farta, já não podia ouvir ninguém, nem raparigas, nem ninguém.

Text units 31-31:

A - Quem são elas para mandarem em ti?

C - A M foi a que me ajudou. Ou porque eu só estrago. Qualquer coisa me enerva e parece que tenho íman, elas vêm directamente a mim provocar-me. Estou farta.

Text units 43-43:

C - Eu concordo e eu assumi e esta semana disse à minha chefe de linha que tenho de ir de baixa porque estou a estragar trabalho. Porque eu estou farta de os aturar e também disse ao A (chefe de linha). Tenho medo de vir a estragar ainda mais porque não estou com cabeça para nada. Esta semana e ontem sexta-feira eu trabalhei mas estou tão nervosa que qualquer pessoa que fale para mim já me mete impressão.

Text units 117-117:

A A diz que canta e tudo mas uma fábrica é uma fábrica, até o cheiro daquilo a mim faz-me mal. Eu sei muito bem que as pessoas pensam como eu. Elas podem é encobrir isso.

A - Não é nada assim. Eu já passei o meu bocado mas..

R - Ela está a passar o que nós já passámos.

A - Que se calhar o bocado que passei lá dentro foi muito pior que o teu.

C - Vós encarais bem e eu não encaro.

R - Eu também apanhei um esgotamento no principio.

C - Eu não aceito pronto .Eu sou muito de lei. Quando estão a dar noticias na televisão e vejo coisas que estão fora da lei, eu revolto-me. Não é nada comigo, mas fico doente. Sou muito direita e depois eu acho que nas fábricas não há lei nenhuma.

A - Para começar tu é que te tens de impor e dar ao respeito.

C - Não vou fazer isso sozinha A.

A - Não é sozinha C. Cada uma tem de saber dar ao respeito. Eu já passei muito lá dentro. Se calhar tu não passaste metade daquilo que eu passei.

C - Não digo o contrário mas nós não somos todos iguais.

A - Mas eu soube me impor e soube dar-me ao respeito. Eles hoje e u posso dizer que me respeitam. Mas passei um bom bocado para chegar ai.

ON-LINE DOCUMENT: GUIMAR1

Retrieval for this document: 1 unit out of 86, = 1.2%

sessão 1

O médico passou-me um atestado médico para me tirar daquele serviço, porque eu não aguentava. Chegava ao fim do dia a casa e onde me sentasse era para lá ficar. Às vezes nem comia. O caso agora é diferente.

Text units 41-41:

ON-LINE DOCUMENT: GUIMAR2

Retrieval for this document: 2 units out of 84, = 2.4%

Text units 78-78:

Por vezes para não sentir a dor eu esqueço-me, desde que esteja a fazer uma coisa que goste e que me sinta bem a fazer embora com dor eu não me lembro do que me está a doer, embora a gente sente porque temos ali uma coisa a remoer.

Text units 81-81:

Cansa-me também a cabeça porque uma pele tem mil e um defeito, a gente tem de saber onde vai colocar o cortante, por vezes só falta a música porque estamos ali a dançar com os cortantes, agora não cabe assim, agora este defeito não pode ir, toca a virar para o outro lado, puxa a pele para baixo, enrola a pele para cima, depois vai ao cavalete, vamos ver a pele.

ON-LINE DOCUMENT: GUIMAR3

Retrieval for this document: 2 units out of 73, = 2.7%

Text units 51-51:

Trabalho repetitivo e pesado dizia um trabalhador --- Ao fim de um dia aquelas formas todas, para fazer 800 pares se tiver que mudar formeiros, chega-se ao fim do dia cansado.

Text units 55-55:

Sinto-me cansado ao fim do dia mas muitas vezes. Cansado das costas de me estar a abaixar e dos pulsos porque tenho de colar uma fita cola.

ON-LINE DOCUMENT: GUIMAR4

Retrieval for this document: 3 units out of 40, = 7.5%

Text units 15-15:

Eu considero isto de levar e buscar formas, levar para cima já não subo, pego nelas e atiro, sujeito a que caia alguma abaixo e levar com ela, mudar muito cansativo.

Text units 24-24:

Onde sinto mais cansaço é quando vou buscar formas. Ao fim do dia sinto cansaço que se manifesta por dor de costas e tudo. Já fui operado à espinha das costas em 89 (12anos) mas não sei de que é que foi. Não vou dizer que foi de lá. Já estava neste posto de trabalho há 4 anos. Tinha uma hérnia, uma coisa pequenina. O médico disse-me que ia ficar bom. Continuo a trabalhar. Nunca mais meti baixa por este motivo.

Text units 39-39:

Se a semana for em cheio é todos os dias que me sinto cansado. Se não acaba a obra pedem para continuar turno para acabar. Se tivermos 900 pares eles chegam logo de manhã e vão pôr mais depressa, mas se não acabar vai ser preciso mais meia hora.

ON-LINE DOCUMENT: GUIMAR5

Retrieval for this document: 6 units out of 42, = 14%

Text units 5-5:

A linha 3, a 1, e a 2 juntas antes de haver esta última mudança, tinha de embalar obra das 3 linhas, que isso aí é que era o mais cansativo.(ver mapa de riscos)

Text units 14-14:

Em termos disto, na altura que eu fiquei a saber o que tinha na coluna, já derivado ao cansaço, porque quando chegava ao fim do dia onde me sentasse era onde ficava, e às vezes mesmo lá dentro da empresa, encostava-me lá no meio das paletas, agachava-me lá um bocado, porque já não aguentava mais das costas. Porque para abrir cada caixa, abrir e fechar, uma pessoa tem de estar agachada. Abrir e fechar caixas para 3 linhas só em 4 horas, a fazer o movimento de flectir a coluna sem flexão do joelho, chegava ao meio-dia a casa, já não me apetecia ir trabalhar de tarde. Sentava-me e daqui já não me levanto mais. Quando isso começou a acontecer, tive de ir ao médico para saber o que tinha.

Text units 18-18:

Só que infelizmente, ou foi por não querer e saber que o trabalho ali era pesado e não querer aprender nenhum parava à minha beira, não era por eu ser chato pelo contrário tudo o que sei tento ensinar a pessoas novas que entram para a fábrica. Eu não escondo o melhor para mim, ensino tudo o que sei até ao pormenor e as pessoas não encaixavam porque chegavam ao meio da manhã e diziam: eu já estou cansado. Eu dizia-lhes: imagina eu estar aqui 8 horas por dia a tomar conta das 3 linhas e a fazer o que eu estou a fazer. Eu não aguentava tanto.

Text units 21-21:

O que me provoca mais cansaço é abrir e fechar caixas, porque passámos muito tempo agachados, para fazer para 3 linhas e o deslocar as caixas já prontas para as paletas correspondentes às linhas, ou se, para de frente à linha ou para fora da linha onde estivesse a paleta. Durante este transporte levo a caixa ao ombro. A média das dimensões das caixas é de 60/60. Depois há umas maiores, há outras mais pequenas. Depende do tamanho do sapato. Quando agarro na caixa, agacho-me na mesma, pego na caixa e depois ponho-a ao ombro, um pequeno salto. Para tirar do ombro tenho de tirá-la, se vou começar a paleta já tenho de me agachar outra vez, para pousá-la no sitio porque para fazer uma paleta duas caixas são colocadas deitadas enquanto as outras 3 são colocadas de pé na paleta, para travar as caixas e não caírem quando o empilhador pegar na paleta. No segundo lote as caixas são colocadas ao contrário, que é para o empilhador ao pegar as caixas não abrirem e não cair tudo. Onde há mais problemas, mais cansaço é deslocar as caixas cheias para as paletas e o ter de ficar vergado às vezes, fazer 10, 15 caixas demora uns minutos a fazer.

Text units 40-41:

Dizia outro dia que chegava ao fim do dia cansado e ao outro dia depois de descansar já estava pronto para trabalhar de novo Sim, pronto mas consoante se vai andando o dia, começa-se a notar o cansaço.(não tem filhos). E no seu caso... Era chegar a casa, a minha filha chegar à minha beira para brincar comigo e eu não ter disposição. Eu deitava-me, a minha mulher já sabia que não me chamava para comer, o que queria era estar deitado. Já andava medicado com comprimidos e pomada e punha panos quentes, antes de fazer a fisioterapia. O que mais me chateava, quem tem filhos sabe muito bem, os pais chegam a casa, querem é brincar um bocadinho e a gente não puder, era o que mais me revoltava.

+++++

Total number of text units retrieved = 22

Retrievals in 8 out of 11 documents, = 73%.

The documents with retrievals have a total of 733 text units, so text units retrieved in these documents = 3.0%.

All documents have a total of 919 text units, so text units found in these documents = 2.4%.

+++++

QUADRO 5
RELATÓRIO DA SUBCATEGORIA DESPRAZER (3 2 7)

Q.S.R. NUD.IST Power version, revision 4.0.

Licensee: FPCE-UP.

PROJECT: nudist final, User ACTClara, 1:43 pm, Aug 27, 2003.

.....

ON-LINE DOCUMENT: 1ªSESS1

Retrieval for this document: 3 units out of 160, = 1.9%

Text units 45-45:

C - Não gosto de fazer isto, tenho de fazer.

Text units 113-113:

Quando eu fui para o corte eu chorava quase todos os dias porque me enervava muito. Ia pelo caminho a chorar e todas as pessoas de casa me viam assim.

Text units 136-136:

C - Mas eu vou dizer aqui que o que eu estou a passar agora e o que vocês passaram a culpa é nossa e de mais ninguém. O meu marido não deixa que lhe pisem os calos no trabalho dele e se nós fossemos umas boas colegas de trabalho, que não somos, nenhuma de nós juntávamo-nos todos e não digo fazer uma greve mas parávamos de trabalhar. Fazíamos alguma coisa. Como é que essas pessoas resolvem os problemas. Nós não fazemos nada e vou estar eu a falar sozinha.

ON-LINE DOCUMENT: 2ªSESSÃO

Retrieval for this document: 4 units out of 120, = 3.3%

Text units 42-44:

Torna-se chato porque uma pessoa nunca está num sitio certo. Sou capaz de estar a facear uma caixa e nem acabar e já me pedirem para ir para outro sitio. Às vezes falta uma colega e tenho de ir para o sitio dessa colega, o que se torna chato porque nunca estou num sitio certo. De repente dizem-me vais para ali e tenho de ir que é o meu dever. Acho que se estiver todo o dia num sitio vou mais contente para casa, porque estou só naquele sitio e não tenho de me aborrecer em estar a mudar e depois ao fim do dia também tenho de limpar mais máquinas.

Text units 109-109:

Traçar é para mim um trabalho muito pequeno. Gosto do trabalho que possa mexer muito. Aquele exige muita concentração e muita atenção ao que se está a fazer. Mas ainda hoje estive lá.

ON-LINE DOCUMENT: 3ªSESSÃO

Retrieval for this document: 4 units out of 128, = 3.1%

Text units 30-30:

C - E achas que eles me despedem alguma vez. Aquilo para mim não dá. Eu não fui criada assim num ambiente de maldade. O que se passou esta semana comigo foi entre colegas. Porque vem uma manda vir, vem outra manda vir. Afinal quantos chefes eu tenho. Cinco, sete, dez, vinte.

Text units 112-112:

C - Mas é beneficiado e não troca aquilo e tem um patrão. Eu aceitei a situação dele e por ex. ganharam uma obra em Timor e eu já disse que ia com ele. Vou meter uma licença sem vencimento se a empresa

aceitar se não posso me despedir. Vou porque ele esteve na Tunísia, esteve em Cabo Verde e eu estive sempre cá sozinha a aturar aqueles tolos na M e a aturar a minha vida aqui sozinha. A - Então prepara-te para te despedires porque eles não te dão licença.

Text units 116-117:

A minha irmã está a estudar, ou bem que ajudamos para ela conseguir ser alguma coisa, pelo menos é o que eu mais peço. Que ela consiga porque eu não quero que ela venha a trabalhar numa fábrica. Prefiro ficar-lhe com o filho e com a minha e ajudá-la no que posso, porque não quero que ela vá para uma fábrica. Hei-de sempre transmitir isso a toda a juventude. Acho que é a pior coisa que pode aparecer na vida, é uma fábrica. É chato em tudo. A A diz que canta e tudo mas uma fábrica é uma fábrica, até o cheiro daquilo a mim faz-me mal. Eu sei muito bem que as pessoas pensam como eu. Elas podem é encobrir isso.

A - Não é nada assim. Eu já passei o meu bocado mas..

R - Ela está a passar o que nós já passámos.

A - Que se calhar o bocado que passei lá dentro foi muito pior que o teu.

C - Vós encarais bem e eu não encaro.

R - Eu também apanhei um esgotamento no principio.

C - Eu não aceito pronto .Eu sou muito de lei. Quando estão a dar noticias na televisão e vejo coisas que estão fora da lei, eu revolto-me. Não é nada comigo, mas fico doente. Sou muito direita e depois eu acho que nas fábricas não há lei nenhuma.

A - Para começar tu é que te tens de impor e dar ao respeito.

C - Não vou fazer isso sozinha AA - Não é sozinha C. Cada uma tem de saber dar ao respeito. Eu já passei muito lá dentro. Se calhar tu não passaste metade daquilo que eu passei.

C - Não digo o contrário mas nós não somos todos iguais.

A - Mas eu soube me impor e soube dar-me ao respeito. Eles hoje e u posso dizer que me respeitam. Mas passei um bom bocado para chegar ai.

ON-LINE DOCUMENT: 4ªSESS1

Retrieval for this document: 1 unit out of 46, = 2.2%

Text units 42-42:

A - Sim e depois uma pessoa não encara logo de frente com aquele sapato e depois é assim: se vejo sapatos a vir para trás que outra colega cortou eu quando vou cortar eu já vou com medo de cortar. Penso que se os dela vem porque é que os meus também não onde vir Ao cortar com medo já o trabalho não vai sair bem. O trabalho ao vir para trás eles vão começar a mandar vir: olhe o que você fez, a ralar. Todos os dias começa a ajudar e quanto mais a gente faz, mais asneiras a gente faz e depois uma coisinha de nada por vezes até pode aquilo passar mas eles estão tão habituados a pegar comigo que vão pegar todos os dias de manhã à noite. A minha cabeça começa a trabalhar, eu entro em parafuso, chego a casa não quero dormir, tenho medo de adormecer porque quando adormeço vou ter pesadelos. Vou ver a máquina à minha frente, foi isso que me aconteceu, eu cortava sapatos, eu estava preocupada com a produção porque estou atrasada, ele está a ralar comigo, eu estou a responder-lhe, eu na cama estou a fazer isto tudo, e vou entrar em parafuso e vou ao psiquiatra, tomo medicamentos.

ON-LINE DOCUMENT: GUIMAR2

Retrieval for this document: 1 unit out of 84, = 1.2%

Text units 45-45:

Podemos dizer que as pessoas danificam porque não gostam de fazer o que fazem.

+++++

Total number of text units retrieved = 13

Retrievals in 5 out of 11 documents, = 45%.

The documents with retrievals have a total of 538 text units, so text units retrieved in these documents = 2.4%.

All documents have a total of 919 text units, so text units found in these documents = 1.4%.

+++++

QUADRO 6
RELATÓRIO DA SUBCATEGORIA RISCOS (3 2 1)

Q.S.R. NUD.IST Power version, revision 4.0.

Licensee: FPCE-UP.

PROJECT: nudist final, User ACTClara, 1:43 pm, Aug 27, 2003.

.....
ON-LINE DOCUMENT: 4ªSESS1

Retrieval for this document: 4 units out of 46, = 8.7%

Text units 8-8:

R - Já cheguei a magoar-me por causa das reparações. Ao pegar na caixa para pôr no tapete fiz força e abri o pulso e estive no seguro.

Text units 22-22:

Eu - Quais são os factores de risco para a saúde que considera que o posto tem R - É só a posição de trabalho. E o risco de me cortar na lâmina. Já me cheguei a cortar.

Eu - Não considera que haja mais nada.... Cheiros.

R - Cheiros não. Cheiros tem a cola ali assim à nossa beira.

Eu - Ruído também não tem.

R - Tem. A cada passo faz aquele barulho da máquina que parece uma debulhadeira. Incomoda-me é o barulho de toadas juntas. A minha só não.

Eu - Então o ambiente onde trabalha tem ruído que a incomoda.

R - Sim. Tem, tem.

Inv. - Se eu lhe pedisse que com as cores das mais carregadas para as menos marcasse o sítio que considera ter mais risco para a sua saúde, será capaz de fazer.

R - Aqui a única coisa que tem é estar aninhada a trabalhar. Colocou a cor preta. A seguir não há mais problema.

Eu - Ah, a Sr. Considera estar aninhada a posição curvada de trabalho. Nos braços não tem dores, nem na região dos rins.

R - Não. É só aqui na parte de cima do pescoço. Eu - As dores do pescoço que tem estão relacionadas com a altura do ano.

R - No Inverno.

Eu - Isso leva a faltar ao serviço .R - Já há muito tempo que não falto. Mas quando falto estou um mês. Também depende do trabalho. Porque há trabalho, com peles muito grossas que custa a passar na máquina que a gente faz muita força e chega-se ao fim do dia e... as peças custam muito a entrar na máquina.

Text units 31-32:

Os riscos para a saúde do meu posto será: Cair-me um cortante em cima do pé como já me caiu. Isso é um risco. Os cortantes tem uns picos e pico-me porque quero trazer logo às meias dúzias e então estou sujeita a ficar marcada. Mais riscos não tenho.

ON-LINE DOCUMENT: GUIMAR1

Retrieval for this document: 9 units out of 86, = 10%

sessão 1

Certos trabalhos repetitivos levam os trabalhadores a ter uma certa sonolência, um certo desleixo no qual às vezes é perigoso na questão da segurança.

Text units 5-5:

Text units 25-25:

Não querem saber. Pensam que as pessoas que estão a trabalhar não são seres humanos. O que é certo é que está o homem no seguro. Aleijou-se sem necessidade nenhuma.

Text units 42-42:

Segurança lá não há. Se pedirmos uma pessoa para ajudar eles não dão. Fui obrigado a mudar de posto e eles foram obrigados a mudarem-me mas só com atestado médico.

Text units 55-55:

Nem uma sola feita nessas máquinas. Também as injectamos lá directamente, mas as solas que vem de fora que é para a colagem do sapato, logo aí temos duas operações numa sola que são contagiantes e perigosas. As solas para ter uma aderência e uma colagem forte é lavada por um liquido que é, deus me livre, intoxicante.

Text units 59-59:

É uma cardagem que é perigosa. Tem havido muitas lesões neste trabalho.

Text units 64-64:

O problema é que naquela secção chama-se a secção da intoxicação. Usam-se muitos líquidos, benzina, colas e essas coisas todas. Por exemplo para ter a noção da situação é assim: A gente vai um fim de semana e quando regressa na segunda- feira, desce as escadas porque aquilo fica no subterrâneo, é logo um cheiro, sem pegar nas coisas. Ainda vai abrir latas e não sei que mais. Só descendo as escadas fica-se logo todo atordoado.

Text units 67-68:

Para pormenorizar, uma máquina que prensa a palmilha, já estiveram lá pelo menos 5 pessoas que ficaram sem os dedos. A palmilha é cortada rectamente e lá depois ganha o formato do pé. Começa a trabalhar seguido, por deficiência da máquina. Não tem qualquer mecanismo de segurança. A gente trabalha com dois pés. Põe um pé, põe outro e às tantas começa a trabalhar seguido e a gente fica. Os balancés de ponta - são outra máquina muito perigosa de cortar palmilhas onde muita gente já ficou sem os dedos. Aquilo vem, dá uma pancada e temos de ter o cortante debaixo do batente para dar produção. Deteriorado o balancé bate seguido e qualquer distracção os dedos ficavam.

Text units 72-72:

As pessoas têm esses materiais mas não usam porque acham que é incomodativo.

ON-LINE DOCUMENT: GUIMAR2

Retrieval for this document: 5 units out of 84, = 6.0%

Text units 32-33:

Equipa de trabalho - somos 9, está um a desenformar, a carimbar e controlar e outro a enformar, somos os 3 que estamos ali juntos, os outros colegas estão na injeção. Na injeção há dois postos de trabalho que não estão bem, que é no Pca1 e no Pca2, pelos cheiros químicos. Não ia para aquele posto de trabalho nem que me desse 200contos por mês, que eu quero ter saúde não quero prejudicar. Aquilo pelo menos no Pca1 é veneno. Tanto é que o trabalhador que lá estava foi obrigado a sair e anda em tratamento. Ali os trabalhadores deviam ter máscaras e não têm. Falta saber se é a gerência que não dá ou se são eles que não pedem.

Text units 63-63:

Trabalho com um objecto sensivelmente do tamanho de uma faca, com alta temperatura, no retoque. Temos duas espátulas de fazer os retoques e tirar as fugas que vêm no calçado. Tenho uma mesa onde tenho esse aparelho com umas resistências ligado à corrente que é que faz aquecer, para se poder pegar na espátula, um ferrinho que tem um cabo de madeira, quantas queimadelas a gente não apanha e depois passamos à volta da sola do sapato na zona onde tem as fugas para as poder tirar.

Text units 67-67:

Esse produto por vezes deita cheiro incomodativo. Mas prejudica.

Text units 76-76:

Por vezes um cortante que se enterre no cepo, onde a pele fica em cima e vem o aparelho que lhe dá a pancada para cortar, por vezes é mais forte a pancada e o cortante fica lá enterrado. Ai a gente está a fazer esforço para o tirar.

ON-LINE DOCUMENT: GUIMAR3

Retrieval for this document: 7 units out of 73, = 9.6%

Text units 9-9:

Já não apanho o cheiro da cola porque agora é um tipo de frasco que a contem com um tubinho por onde a cola sai.

Text units 13-13:

Dirigi-me ao seguro, estive no seguro e depois fui trabalhar outra vez, comecei a usar as luvas em algodão, que fui comprar à farmácia, (por iniciativa da própria) mas mesmo assim não conseguia trabalhar. A firma dava-me a luva de plástico mas eu não queria pôr a luva de plástico sobre as queimaduras e fui comprar a de algodão.

Text units 15-15:

Não tenho razão de queixa porque eles quando me queixei disseram-me: T., sai desse lugar, se é isso que te está a afectar sai desse lugar. Tiraram-me do lugar e eu fui meter cordões mas a própria pelaria queimava-me na mesma as mãos.

Text units 66-66:

É um serviço muito duro, porque eu tenho de estar ali 4 horas de manhã sempre a pé no mesmo sitio e tenho de estar com os olhos estacados mesmo ali na obra para não cortar a borracha, porque é uma lâmina muito fininha.

Text units 68-70:

Quando rebarbo 10 pares, eu para ir buscar os outros carrinhos de 10 pares, a vista parece que me foge. Estou sempre ali fixo, a olhar para a máquina. A máquina não é perigosa par as mãos. Uma das coisas que ele não tem é iluminação suficiente para fazer o que está a fazer. Ele praticamente quando está a rebarbar uma bota, a iluminação é insuficiente e para quem está com uma bota 3 minutos a rebarbar a toda a volta, a gente olha para o lado e não vê quase nada, porque a iluminação é pouca. Na minha maneira de ver tem de esforçar a vista para puder estar a fixar para não deteriorar a sola e por vezes com um olho a olhar para o lado está tudo escuro. Aquelas máquinas são máquinas recentes e já vi lá algumas com iluminação, não a adequada. Não percebo porque aquela não tem e está num sitio que tem lâmpadas no tecto mas bem distanciadas. O próprio operário é culpado de não ter condições de trabalho. Há duas máquinas rebarbadoras iguais à dele que têm iluminação, já a própria da máquina e eles não a utilizam.

ON-LINE DOCUMENT: GUIMAR4

Retrieval for this document: 3 units out of 40, = 7.5%

Text units 12-12:

Identificar factores de risco inerentes ao seu posto que desencadeiam processos de cansaço e dores nos pulsos. O peso das formas - Pego em formas de segundo a segundo. Se não pegar nas formas, pego nas solas, é sempre em movimento e os pulsos não param. Não chego às últimas prateleiras onde estão as formas que são pesadas. Então penduro-me ou melhor subo pelas caixas das formas acima. Ponho o pé em cada buraco de um lado e doutro para chegar acima.

Text units 15-15:

Eu considero isto de levar e buscar formas, levar para cima já não subo, pego nelas e atiro, sujeito a que caia alguma abaixo e levar com ela, mudar muito cansativo.

Text units 28-28:

A cola está numa bacia e não tem protecção nenhuma. Há mais cheiros por ex. os líquidos de lavar solas. Há líquidos fortes e que envolvem o ambiente.

ON-LINE DOCUMENT: GUIMAR5

Retrieval for this document: 3 units out of 42, = 7.1%

Text units 20-20:

As caixas estão no chão e o movimento que faço é de vergar a espinha (flexão da bacia sem flexão dos joelhos). Levanto-me e faço esforço na coluna para erguer as caixas. Desloco-me com as caixas até à paleta numa distância de +- 3 metros. As caixas são postas em lote de 4 andares com 5 caixas cada andar. Na última fase já tem de se esticar todo e mesmo assim se chegar lá, às vezes até lançar a caixa. Conforme me dobro para pegar na caixa é conforme me dobro para a pousar quando estou a começar a paleta que são as primeiras 5 caixas. Depois já com as 5 caixas postas, já a pôr as outras em cima já não me vergo tanto, já está mais alto, já é só pôr em cima. O terceiro lote já é menos difícil porque já está ao nosso nível. Agora o quarto lote é que a gente já tem por vezes esticar, outras vezes pôr me bicos de pés, quando são caixas mais altas.

Text units 38-39:

Na embalagem que riscos é que ensinou ao seu colega a evitar Por exemplo, manter sempre uma paleta bem feita, para que a paleta não caia ao usar o empilhador ou o hidráulico. Em termos de fornecer segurança à pessoa que aqui trabalha, não trabalha com nada perigoso é só uma máquina de fita e cola de água, que mesmo que empaste na mão sai logo. Não há nada de perigo aqui neste sector. Podiam ver as semelhanças e diferenças entre os vossos dois postos de trabalho em termos de riscos eu vejo o trabalho que ele faz. Não sei ao fim do dia como ele se sente a pegar nas tarifas. Sei que pesam as tarifas em comparação com o ir buscar formas. Ele pega nas caixas e põe-nas ao ombro enquanto eu, as formas trago, ponho uma caixa em cima da outra e a arrastar no chão. Agora eu também me agacho como ele, quando pega nas caixas. Para pegar nas solas dobro as pernas, mas para pegar nas formas é como ele, vergo-me na cinta. Para as formas é obrigatório agachar-me assim, porque pego nelas e estou logo a meter nos carrinhos do

transportador porque passam à altura e ao pegar nas formas dá mais jeito. Enquanto as solas, pego em para aí 10 pares coloco-os no antebraço para meter dois em cada carrinho. Não vou estar a tirar dois pares de cada vez de solas. Mas agachar-me a pegar nas formas é como ele pega nas tarifas. Eu vejo a semelhança dos dois postos de trabalho em termos de peso - ele pega nas formas e eu pego nas tarifas. Ele pode pesar mais ou pode pesar menos. Depende das botas e do tipo de sola. De um modo geral todo o calçado leva todo biqueira de aço.

+++++

Total number of text units retrieved = 31

Retrievals in 6 out of 11 documents, = 55%.

The documents with retrievals have a total of 371 text units, so text units retrieved in these documents = 8.4%.

All documents have a total of 919 text units, so text units found in these documents = 3.4%.

+++++

QUADRO 7

RELATÓRIO DA SUBCATEGORIA PROBLEMAS DE SAÚDE GERAIS (3 2 5)

Q.S.R. NUD.IST Power version, revision 4.0.

Licensee: FPCE-UP.

PROJECT: nudist final, User ACTClara, 1:43 pm, Aug 27, 2003.

.....

ON-LINE DOCUMENT: 1ªSESS1

Retrieval for this document: 7 units out of 160, = 4.4%

Text units 5-5:

C - Olha eu ando com um ouvido tapado para aí há quinze dias.

Text units 57-57:

Não vou à casa de banho desde que estou no corte. Vou de manhã quando saio de casa, meio-dia, às vezes às nove menos dez até ainda trabalho, faço 30 minutos de almoço. Tem sido assim estas ultimas semanas para conseguir chegar ao fim do dia e dar a produção, desde que fui para o corte. Estes 6 meses tem sido assim tanto que já ganhei uma infecção na bexiga.

Text units 101-101:

C - Eu ando atrás de emprego porque eu acabo por eu ficar doente. Já estive doente e acho que vou ficar doente outra vez.

Text units 122-123:

Por exemplo de manhã é tudo junto, é querer trabalhar depressa, é doer-me o corpo, as zonas que falei agora. Mas eu tenho outro problema que é o meu principal além das costas que são as varizes e desde que fui para o corte não aguento com as picadelas, tenho vezes que tenho que parar. Trabalho sempre de pé, postura de pernas muito estática. Ganhei muitas mais varizes desde que fui para o corte.

Text units 138-138:

C - Trabalham lá 500 e tal pessoas, elas unem-se todas falam mal, todas dizem o mesmo que eu digo, todas dizem que sofrem de doenças, todas dizem que os franceses massacram.

Text units 150-150:

Mas praticamente enquanto fui delegada eu passei a maior parte do tempo de baixa, tinha problemas de coluna e também apanhei um esgotamento. Quando regresssei houve eleições e passei para dirigente e já tive direito a 4 dias por mês pagos pela empresa. Eles ainda tentaram pegar comigo mas chegaram à conclusão que não levavam nada de mim.

ON-LINE DOCUMENT: 2ªSESSÃO

Retrieval for this document: 2 units out of 120, = 1.7%

Text units 107-108:

I - gosto de fazer todos os trabalhos, menos os patins. Mas também nunca mais fui para os patins desde que tive um problema. Eu não atinava com aquilo. Era capaz de colar o esquerdo no direito e o direito no esquerdo. E depois o cheiro da cola também me incomodava e eu perdi o apetite
uma vez disse à minha encarregada: eu não vou para os patins Ela então levou-me ao escritório. Eles resolveram e meteram-me na pintura que também tem um cheiro forte, mas aí adaptei-me bem. Custou-me um bocadinho, mas o cheiro da tinta não me faz tão mal como o da cola.

ON-LINE DOCUMENT: 3ªSESSÃO

Retrieval for this document: 3 units out of 128, = 2.3%

Text units 45-45:

C - (risos) Gabinete médico, marca consulta para daqui a 3 meses aparecer. Aquilo nem médico tem em condições.

A - Lá é assim: as urgências é no hospital. Lá só vai à médica quem ela chama.

C - Não tenho médico de família.

A- tu precisas é dum psiquiatra e não leves a mal porque ando lá há 4 anos.

C - Não preciso nada de psiquiatra. O meu problema é, olha outro dia para dormir tomei um calmante, pedi à minha cunhada que é enfermeira.

Text units 47-47:

Eu outro dia vim trabalhar mas tomei um calmante, só que eu sou muito nova para andar a tomar calmantes. Eu tive uma depressão pós parto e fui seguida pelo psiquiatra. Ele ajudou-me a que eu passasse esta fase. Isto porque com um mês fui fazer um curso da M., para a escola profissional e uma pessoa depois de ter um filho precisa de repouso.

Text units 50-50:

Claro que custou-me a adaptação e depois estava numa fase má, ganhei..., estive bastante doente. Emagreci mais de 20 quilos. Estive internada porque não comia nada.

ON-LINE DOCUMENT: 4ªSESS1

Retrieval for this document: 2 units out of 46, = 4.3%

Text units 42-42:

A - Sim e depois uma pessoa não encara logo de frente com aquele sapato e depois é assim: se vejo sapatos a vir para trás que outra colega cortou eu quando vou cortar eu já vou com medo de cortar. Penso que se os dela vem porque é que os meus também não onde vir Ao cortar com medo já o trabalho não vai sair bem. O trabalho ao vir para trás eles vão começar a mandar vir: olhe o que você fez, a ralhar. Todos os dias começa a ajudar e quanto mais a gente faz, mais asneiras a gente faz e depois uma coisinha de nada por vezes até pode aquilo passar mas eles estão tão habituados a pegar comigo que vão pegar todos os dias de manhã à noite. A minha cabeça começa a trabalhar, eu entro em parafuso, chego a casa não quero dormir, tenho medo de adormecer porque quando adormeço vou ter pesadelos. Vou ver a máquina à minha frente, foi isso que me aconteceu, eu cortava sapatos, eu estava preocupada com a produção porque estou

atrasada, ele está a ralhar comigo, eu estou a responder-lhe, eu na cama estou a fazer isto tudo, e vou entrar em parafuso e vou ao psiquiatra, tomo medicamentos.

Text units 46-46:

C - O branco estou a cortar o branco fico a chorar, a cor , parece que fico com pedrinhas. Chego ao fim do dia com os pés inchados e abrem-me os pulsos.

ON-LINE DOCUMENT: GUIMAR3

Retrieval for this document: 8 units out of 73, = 11%

Text units 3-3:

Cheguei a um ponto que me comecei a sentir mal e ia para o hospital e aí diziam-me que não podia estar naquele cheiro porque ataca-lhe os pulmões.

Text units 12-12:

Ando lá há 34 anos nunca tive problemas de alergias, começou-me, há dois anos, +- a aparecer mas queixei-me que comecei a queimar as mãos e tudo e a esse respeito não tenho que dizer porque eles disseram-me que mudavam de lugar, mas mudando de lugar voltava a queimar as mãos porque a própria

pelaria queima-me as mãos a respeito de estar a meter calcanheira no sapato, mandaram-me meter cordões mas eu queimava na mesma as mãos. A esse respeito não vou dizer mal da firma porque eles mudavam-me de lugar só que eu que não podia nem num nem noutro.

Text units 16-17:

Arranjei um especialista da pele, fez-me análises e não era da pele, fui para a médica de alergias, que me fez os testes, tendo acusado ser alérgica, mandou-me para a caixa de doença profissional estando a ser tratada no hospital...(questões com os dirigentes da firma sobre a doença). Agora não trabalho quase há dois anos e começo a queimar os pés. Tenho aqui os pés todos queimados para quem quiser ver. Por isso acho que é do calçado.

Text units 29-29:

Mas ali também há uma coisa é que há trabalhadores que também se prejudicam uns aos outros. Porque uma vez puseram lá látex para meter a calcanheira. Eu não conseguia com aquilo. Começava a arder-me os olhos e a doer a cabeça e disse que não trabalhava com o látex.

Text units 32-32:

Eles diziam que o látex lhes ficava muito mais barato. Mas eu dizia-lhes: olhe para os meus olhos a escorrer água, nem vejo nada porque a água corria-me pelos olhos abaixo. Porque é um cheiro muito mais forte que aquela cola que eu estava a dar.

Text units 68-69:

Quando rebarbo 10 pares, eu para ir buscar os outros carrinhos de 10 pares, a vista parece que me foge. Estou sempre ali fixo, a olhar para a máquina. A máquina não é perigosa par as mãos. Uma das coisas que ele não tem é iluminação suficiente para fazer o que está a fazer. Ele praticamente quando está a rebarbar uma bota, a iluminação é insuficiente e para quem está com uma bota 3 minutos a rebarbar a toda a volta, a gente olha para o lado e não vê quase nada, porque a iluminação é pouca. Na minha maneira de ver tem de esforçar a vista para puder estar a fixar para não deteriorar a sola e por vezes com um olho a olhar para o lado está tudo escuro. Aquelas máquinas são máquinas recentes e já vi lá algumas com iluminação, não a adequada. Não percebo porque aquela não tem e está num sitio que tem lâmpadas no tecto mas bem distanciadas.

+++++

Total number of text units retrieved = 22

Retrievals in 5 out of 11 documents, = 45%.

The documents with retrievals have a total of 527 text units, so text units retrieved in these documents = 4.2%.

All documents have a total of 919 text units, so text units found in these documents = 2.4%.

+++++

QUADRO 8
RELATÓRIO DA SUBCATEGORIA PME (3 2 8)

Q.S.R. NUD.IST Power version, revision 4.0.

Licensee: FPCE-UP.

PROJECT: nudist final, User ACTClara, 1:43 pm, Aug 27, 2003.

.....

ON-LINE DOCUMENT: 1ªSESS1

Retrieval for this document: 1 unit out of 160, = 0.63%

Text units 125-125:

R - É a mesma coisa e acho que toda a gente sente o mesmo. Até no trabalho que estou também sinto porque tenho uma artrose cervical.

ON-LINE DOCUMENT: 4ªSESS1

Retrieval for this document: 1 unit out of 46, = 2.2%

Text units 37-37:

C- Eu gostava de dizer que também sou cortadora é que a mim abre-me os pulsos, eu tenho este pulso que não o sinto.

A - Porque as máquinas são muito pesadas.

ON-LINE DOCUMENT: GUIMAR2

Retrieval for this document: 1 unit out of 84, = 1.2%

Text units 50-50:

Na segunda-feira passei para o turno normal. Estava no turno das 6 às 14. O fisioterapeuta aconselhou-me a abandonar o calçado por causa dos esforços que lá se fazem. Como é um sitio de risco porque tenho uma hérnia discal, não posso estar 4 horas seguidas de pé.

ON-LINE DOCUMENT: GUIMAR3

Retrieval for this document: 1 unit out of 73, = 1.4%

Text units 40-40:

Eu estou a carregar a linha. Meto tudo. Meto os sapatos, meto as solas, dezenas de formas, quilos a passar pelas mãos a toda a hora. São formeiros de 100 pares ou 120. Se tiver de deitar aquele formeiro abaixo, 3 ou 4 formeiros por dia, são centenas de quilos que passam pelas mãos, pôr solas que vêm lavadas com liquido, pôr as palmilhas, para fazer 800 pares por dia, mas as formas em si sempre a fazer aquele movimento que é onde aparecem aquele movimento que é onde aparecem depois as doenças profissionais nos pulsos.

+++++

Total number of text units retrieved = 4

Retrievals in 4 out of 11 documents, = 36%.

The documents with retrievals have a total of 363 text units, so text units retrieved in these documents = 1.1%.

All documents have a total of 919 text units, so text units found in these documents = 0.44%.

+++++

QUADRO 9

RELATÓRIO DA SUBCATEGORIA VIDA NO E FORA DO TRABALHO (3 2 6)

Q.S.R. NUD.IST Power version, revision 4.0.

Licensee: FPCE-UP.

PROJECT: nudist final, User ACTClara, 1:43 pm, Aug 27, 2003.

.....

ON-LINE DOCUMENT: 1ªSESS1

Retrieval for this document: 11 units out of 160, = 6.9%

Text units 8-8:

C - Eu quero ter outro filho, mas se engravidar fico nove meses em casa. Na fábrica não fico, te garanto. Arranjo baixa, nem que seja no fim do mundo.

R - Eu estive um ano em casa.

C - Eu sei que não tenho problemas que já tive uma filha e não tive problemas. É só porque eu sei bem que me enervo muito e não quero que me aconteça nada. É verdade mesmo. Eu hoje tive um dia!

Text units 22-22:

C - Eu estou na casa da minha mãe durante a semana, 6,30 apanho o autocarro. Depois chego à fábrica às 7,10 ou 7,15.

Text units 90-90:

A produção para mim é uma pressão, porque eu sonho com aquilo até de noite, a pensar que se não dou, já vou ouvir.

Text units 102-104:

Às vezes as pessoas em casa estão a falar para mim, eu esqueço-me das coisas, eu tenho uma filha de 4 anos eu não tenho paciência para a minha filha. Ela vem-me com as coisinhas da escola, eu não consigo ver os desenhos dela. Tenho vezes que chego a casa e só quero fazer asneiras.

Text units 106-106:

Chega a domingo à tarde eu já começo a ficar completamente diferente. As pessoas que estão comigo notam logo a diferença.

Text units 110-113:

C - Às vezes quem me dera que me despedissem, mas eles não me despedem. No mundo que estamos eu preciso de trabalhar, mas também quero trabalhar sossegada e também quero chegar a casa e ter um bocadinho de paciência para aturar a minha família por ex. E se ele vier todo o dia para a minha beira eu não tenho paciência nem para o meu marido nem para a minha mãe, nem para a minha filha nem para ninguém. O meu tal medo é esse. Eu não consigo ter uma vida normal porque eu vejo as outras pessoas a chegar do trabalho e não chegam como eu. A minha mãe diz-me: todos os dias chegas a chorar. Quando eu fui para o corte eu chorava quase todos os dias porque me enervava muito. Ia pelo caminho a chorar e todas as pessoas de casa me viam assim.

ON-LINE DOCUMENT: 3ªSESSÃO

Retrieval for this document: 13 units out of 128, = 10%

Text units 95-96:



R - Eu cheguei a andar na limpeza mas nos dias grandes, no Verão. Andei pouco tempo.

C - Eu também cheguei a andar na limpeza, mas depois deixei porque não aguentava. Era à sexta-feira, porque saía mais cedo.

Text units 104-107:

C - Sou sincera, para pagar a uma ama não tenho dinheiro. Então preferia ficar em casa, porque não é o salário que tenho que me permite pagar a uma ama. Para pedir a uma pessoa para me levar a minha filha ao jardim é um bocado complicado porque não há pessoas. Além disso pelo facto de viver ali não conheço ninguém que tome a responsabilidade de ficar com uma criança para eu estar a trabalhar tranquila e então a minha mãe desde o principio tem-me ficado com a minha filha. Como o meu marido trabalha na ..., eles são deslocados para o Algarve, Lisboa, ele trabalha de segunda a sexta fora. Então durante a semana como não tenho transporte fico na minha mãe e durmo lá. O autocarro para a fábrica passa lá.

Text units 109-110:

C - Sim. Mas faço uma vida muito cansativa. Porque à sexta dá-me jeitinho porque há logo autocarro, uma pessoa sai cedo e às 17 conseguia estar em casa. Agora que estamos a dar mais tempo à sexta não. Quando o meu marido está cá torna-se mais fácil porque ele tem um emprego, eu é que tenho um trabalho. Ele se quiser sair na hora do trabalho pode.

Text units 112-112:

C - Mas é beneficiado e não troca aquilo e tem um patrão. Eu aceitei a situação dele e por ex. ganharam uma obra em Timor e eu já disse que ia com ele. Vou meter uma licença sem vencimento se a empresa aceitar se não posso me despedir. Vou porque ele esteve na Tunísia, esteve em Cabo Verde e eu estive sempre cá sozinha a aturar aqueles tolos na M e a aturar a minha vida aqui sozinha. A - Então prepara-te para te despedires porque eles não te dão licença.

Text units 114-115:

C - Não, não estão. Eu tenho outras pessoas a morar lá em casa. Por ex. tenho uma irmã que está a estudar para enfermeira, ela é novita, engravidou e teve de casar e eu tenho sido a mão direita dela. A minha mãe é uma família humilde e eu para a minha mãe conseguir trabalhar um bocado, fazer umas horinhas, ao jornal, eu deito-lhe a mão, chego a casa faço a comida.

Text units 126-127:

Eu - Mas ainda a propósito da vida fora do trabalho gostaria de saber se sentem alguma influência da vida de casa ou familiar no vosso trabalho, ou seja, se vão preocupadas para o trabalho e se ao contrário.

A - Às vezes acontece-me isso.

C - É vice-versa. Levo de casa para o trabalho e deste para casa.

A - Às vezes até estou maldisposta no trabalho por coisas que se passam comigo em casa. C - Já me aconteceu isso. R - Quando as notas dos filhos são baixas...a minha já reprovou e agora tem de estudar, senão... vai trabalhar.

A - Quando vou chateada e nervosa por alguma coisa que me aconteceu em casa, porque ninguém é perfeito. Eu chego lá e começo logo aos pontapés nas caixas, começo logo a mandar vir. O meu chefe chega à minha beira e pergunta o que se passa comigo. Ao que lhe respondo: o que é que tem a ver com isso?

Eu - Mas têm alguma outra actividade que façam depois do trabalho, além da vida familiar, por ex. associações a que pertençam, grupos...

A - Eu só tenho as reuniões do partido à quarta-feira.

Eu - E o sindicato a A não faz trabalho sindical para além das horas do trabalho, isto é, quando faz falta à empresa.

A - Falto à empresa mas se for preciso fazer depois da hora também faço. Mas é raro.

A - Eu só tenho as reuniões do partido à quarta-feira.

ON-LINE DOCUMENT: 4*SESS1

Retrieval for this document: 2 units out of 46, = 4.3%

Text units 42-42:

A - Sim e depois uma pessoa não encara logo de frente com aquele sapato e depois é assim: se vejo sapatos a vir para trás que outra colega cortou eu quando vou cortar eu já vou com medo de cortar. Penso que se os dela vem porque é que os meus também não onde vir Ao cortar com medo já o trabalho não vai sair bem. O trabalho ao vir para trás eles vão começar a mandar vir: olhe o que você fez, a ralhar. Todos os dias começa a ajudar e quanto mais a gente faz, mais asneiras a gente faz e depois uma coisa de nada por vezes até pode aquilo passar mas eles estão tão habituados a pegar comigo que vão pegar todos os dias de manhã à noite. A minha cabeça começa a trabalhar, eu entro em parafuso, chego a casa não quero dormir, tenho medo de adormecer porque quando adormeço vou ter pesadelos. Vou ver a máquina à minha frente, foi isso que me aconteceu, eu cortava sapatos, eu estava preocupada com a produção porque estou

atrasada, ele está a ralhar comigo, eu estou a responder-lhe, eu na cama estou a fazer isto tudo, e vou entrar em parafuso e vou ao psiquiatra, tomo medicamentos.

Text units 45-45:

Hoje eu posso dizer que sou uma boa cortadora de sapatos. Antigamente quando o relógio despertava para ir trabalhar já me doía a barriga. Hoje não. Eu ponho-me a pé descansada... eu vou para a fábrica sem problemas nenhuns. Eu hoje estou à vontade a trabalhar.

ON-LINE DOCUMENT: GUIMAR2

Retrieval for this document: 2 units out of 84, = 2.4%

Text units 64-65:

O corte de pelaria tem o turno normal e por causa da fisioterapia mudaram-me para este posto em que posso fazer o turno que me permite ir à fisioterapia. (...) Não vou fazer o que me propôs a entidade patronal, isto é, no mês em que fizer a fisioterapia, altero o horário na empresa e na vida pessoal. Não vou andar a trocar o turno para fazer a fisioterapia (...).

ON-LINE DOCUMENT: GUIMAR3

Retrieval for this document: 1 unit out of 73, = 1.4%

Text units 56-56:

Recupero simplesmente chegando a casa e tomando um banho, comendo, por vezes dou uma volta, durmo.

ON-LINE DOCUMENT: GUIMAR5

Retrieval for this document: 2 units out of 42, = 4.8%

Text units 14-14:

Em termos disto, na altura que eu fiquei a saber o que tinha na coluna, já derivado ao cansaço, porque quando chegava ao fim do dia onde me sentasse era onde ficava, e às vezes mesmo lá dentro da empresa, encostava-me lá no meio das paletas, agachava-me lá um bocado, porque já não aguentava mais das costas. Porque para abrir cada caixa, abrir e fechar, uma pessoa tem de estar agachada. Abrir e fechar caixas para 3 linhas só em 4 horas, a fazer o movimento de flectir a coluna sem flexão do joelho, chegava ao meio-dia a casa, já não me apetecia ir trabalhar de tarde. Sentava-me e daqui já não me levanto mais. Quando isso começou a acontecer, tive de ir ao médico para saber o que tinha.

Text units 41-41:

E no seu caso... Era chegar a casa, a minha filha chegar à minha beira para brincar comigo e eu não ter disposição. Eu deitava-me, a minha mulher já sabia que não me chamava para comer, o que queria era estar deitado. Já andava medicado com comprimidos e pomada e punha panos quentes, antes de fazer a fisioterapia. O que mais me chateava, quem tem filhos sabe muito bem, os pais chegam a casa, querem é brincar um bocadinho e a gente não puder, era o que mais me revoltava.

+++++

Total number of text units retrieved = 31

Retrievals in 6 out of 11 documents, = 55%.

The documents with retrievals have a total of 533 text units, so text units retrieved in these documents = 5.8%.

All documents have a total of 919 text units, so text units found in these documents = 3.4%.

+++++

QUADRO 10 – MATRIZ DE INTERSECÇÃO
CARACTERÍSTICAS DA TAREFA (1 1 5) / CONSEQUÊNCIAS DA ACTIVIDADE (3 2)

Q.S.R. NUD.IST Power version, revision 4.0.

Licensee: FPCE-UP.

PROJECT: nudist final, User ACTClara, 1:41 pm, Aug 27, 2003

Cell (1 1)

(INTERSECT (1 1 5 1) (3 2 1))

ON-LINE DOCUMENT: GUIMAR5

Retrieval for this document: 1 unit out of 42, = 2.4%

Text units 20-20:

As caixas estão no chão e o movimento que faço é de vergar a espinha (flexão da bacia sem flexão dos joelhos). Levanto-me e faço esforço na coluna para erguer as caixas. Desloco-me com as caixas até à paleta numa distância de +- 3 metros. As caixas são postas em lote de 4 andares com 5 caixas cada andar. Na última fase já tem de se esticar todo e mesmo assim se chegar lá, às vezes até lançar a caixa. Conforme me dobro para pegar na caixa é conforme me dobro para a pousar quando estou a começar a paleta que são as primeiras 5 caixas. Depois já com as 5 caixas postas, já a pôr as outras em cima já não me vergo tanto, já está mais alto, já é só pôr em cima. O terceiro lote já é menos difícil porque já está ao nosso nível. Agora o quarto lote é que a gente já tem por vezes esticar, outras vezes pôr me bicos de pés, quando são caixas mais altas.

Cell (1 2)

(INTERSECT (1 1 5 1) (3 2 2))

This cell codes no documents.

Cell (1 3)

(INTERSECT (1 1 5 1) (3 2 3))

This cell codes no documents.

Cell (1 4)

(INTERSECT (1 1 5 1) (3 2 4))

ON-LINE DOCUMENT: GUIMAR5

Retrieval for this document: 1 unit out of 42, = 2.4%

Text units 21-21:

O que me provoca mais cansaço é abrir e fechar caixas, porque passámos muito tempo agachados, para fazer para 3 linhas e o deslocar as caixas já prontas para as paletas correspondentes às linhas, ou se, para de frente à linha ou para fora da linha onde estivesse a paleta. Durante este transporte levo a caixa ao ombro. A média das dimensões das caixas é de 60/60. Depois há umas maiores, há outras mais pequenas. Depende do tamanho do sapato. Quando agarro na caixa, agacho-me na mesma, pego na caixa e depois ponho-a ao ombro, um pequeno salto. Para tirar do ombro tenho de tirá-la, se vou começar a paleta já tenho de me agachar outra vez, para pousá-la no sítio porque para fazer uma paleta duas

caixas são colocadas deitadas enquanto as outras 3 são colocadas de pé na paleta, para travar as caixas e não caírem quando o empilhador pegar na paleta. No segundo lote as caixas são colocadas ao contrário, que é para o empilhador ao pegar as caixas não abrirem e não cair tudo. Onde há mais problemas, mais cansaço é deslocar as caixas cheias para as paletas e o ter de ficar vergado às vezes, fazer 10, 15 caixas demora uns minutos a fazer.

Cell (1 5)

(INTERSECT (1 1 5 1) (3 2 5))

This cell codes no documents.

Cell (1 6)

(INTERSECT (1 1 5 1) (3 2 6))

This cell codes no documents.

Cell (1 7)

(INTERSECT (1 1 5 1) (3 2 7))

This cell codes no documents.

Cell (1 8)

(INTERSECT (1 1 5 1) (3 2 8))

This cell codes no documents.

Cell (2 1)

(INTERSECT (1 1 5 2) (3 2 1))

This cell codes no documents.

Cell (2 2)

(INTERSECT (1 1 5 2) (3 2 2))

This cell codes no documents.

Cell (2 3)

(INTERSECT (1 1 5 2) (3 2 3))

ON-LINE DOCUMENT: 4^aSESS1

Retrieval for this document: 1 unit out of 46, = 2.2%

Text units 44-44:

Fui trabalhar e no primeiro dia deram-me o sapato do dia para cortar que era o marron. A pele era muito difícil que a gente cortava e não via defeitos nenhuns e depois do sapato estar esticado é que o defeito aparecia. As controladoras controlavam mas não viam a pele e na costura que fica o sapato todo esticado é que apareciam as cicatrizes no meio das cicatrizes da pele. Eles começavam a ralhar e cheguei a juntar à minha beira 30 caixas de sapatos a 14 pares cada uma. Não sabia para que lado me havia de virar. Só via caixas e só via sapatos. Falei com o Director e ele disse que isto tinha de mudar. No outro dia quando cheguei as caixas tinham desaparecido todas. Foi um alívio. Já não me lembro de vir sapatos meus para trás. O meu trabalho corre, eu faço a minha produção.

ON-LINE DOCUMENT: GUIMAR2

Retrieval for this document: 1 unit out of 84, = 1.2%

Text units 73-73:

Na empresa tem coisas que me dão prazer por ex. cortar obra. É o posto onde gostava de trabalhar embora aquilo seja um bocado cansativo porque por vezes tem muitos cortantes para cortar. Para fazer um par de sapatos pode-se utilizar até 15 cortantes e a gente pega numa pele, põe no balancet.

Cell (2 4)

(INTERSECT (1 1 5 2) (3 2 4))

This cell codes no documents.

Cell (2 5)

(INTERSECT (1 1 5 2) (3 2 5))

ON-LINE DOCUMENT: 4*SESS1

Retrieval for this document: 1 unit out of 46, = 2.2%

Text units 46-46:

C - O branco estou a cortar o branco fico a chorar, a cor, parece que fico com pedrinhas. Chego ao fim do dia com os pés inchados e abrem-me os pulsos.

Cell (2 6)

(INTERSECT (1 1 5 2) (3 2 6))

This cell codes no documents.

Cell (2 7)

(INTERSECT (1 1 5 2) (3 2 7))

This cell codes no documents.

Cell (2 8)

(INTERSECT (1 1 5 2) (3 2 8))

This cell codes no documents.

Cell (3 1)

(INTERSECT (1 1 5 3) (3 2 1))

ON-LINE DOCUMENT: GUIMAR3

Retrieval for this document: 1 unit out of 73, = 1.4%

Text units 66-66:

É um serviço muito duro, porque eu tenho de estar ali 4 horas de manhã sempre a pé no mesmo sitio e tenho de estar com os olhos estacados mesmo ali na obra para não cortar a borracha, porque é uma lâmina muito fininha.

Cell (3 2)

(INTERSECT (1 1 5 3) (3 2 2))

This cell codes no documents.

Cell (3 3)

(INTERSECT (1 1 5 3) (3 2 3))

This cell codes no documents.

Cell (3 4)

(INTERSECT (1 1 5 3) (3 2 4))

This cell codes no documents.

Cell (3 5)

(INTERSECT (1 1 5 3) (3 2 5))

This cell codes no documents.

Cell (3 6)

(INTERSECT (1 1 5 3) (3 2 6))

This cell codes no documents.

Cell (3 7)

(INTERSECT (1 1 5 3) (3 2 7))

ON-LINE DOCUMENT: 2ªSESSÃO

Retrieval for this document: 1 unit out of 120, = 0.83%

Text units 109-109:

Traçar é para mim um trabalho muito pequeno. Gosto do trabalho que possa mexer muito. Aquele exige muita concentração e muita atenção ao que se está a fazer. Mas ainda hoje estive lá.

Cell (3 8)

(INTERSECT (1 1 5 3) (3 2 8))

This cell codes no documents.

Cell (4 1)

(INTERSECT (1 1 5 4) (3 2 1))

ON-LINE DOCUMENT: 4ªSESS1

Retrieval for this document: 1 unit out of 46, = 2.2%

Text units 22-22:

Eu - Quais são os factores de risco para a saúde que considera que o posto tem?

R - É só a posição de trabalho. E o risco de me cortar na lâmina. Já me cheguei a cortar.

Eu - Não considera que haja mais nada.... Cheiros

R - Cheiros não. Cheiros tem a cola ali assim à nossa beira.

Eu - Ruído também não tem.

R - Tem. A cada passo faz aquele barulho da máquina que parece uma debulhadeira. Incomoda-me é o barulho de toadas juntas. A minha só não.

Eu - Então o ambiente onde trabalha tem ruído que a incomoda.

R - Sim. Tem, tem.

Inv. - Se eu lhe pedisse que com as cores das mais carregadas para as menos marcasse o sitio que considera ter mais

risco para a sua saúde, será capaz de fazer.

R - Aqui a única coisa que tem é estar aninhada a trabalhar. Colocou a cor preta. A seguir não há mais problema.

Eu - Ah, a Sr. Considera estar aninhada a posição curvada de trabalho. Nos braços não tem dores, nem na região dos rins.

R - Não. É só aqui na parte de cima do pescoço.

Eu - As dores do pescoço que tem estão relacionadas com a altura do ano.

R - No Inverno.

Eu - Isso leva a faltar ao serviço.

R - Já há muito tempo que não faltou. Mas quando faltou estive um mês. Também depende do trabalho. Porque há trabalho, com peles muito grossas que custa a passar na máquina que a gente faz muita força e chega-se ao fim do dia e... as peças custam muito a entrar na máquina.

ON-LINE DOCUMENT: GUIMAR5

Retrieval for this document: 1 unit out of 42, = 2.4%

Text units 39-39:

Podiam ver as semelhanças e diferenças entre os vossos dois postos de trabalho em termos de riscos eu vejo o trabalho que ele faz. Não sei ao fim do dia como ele se sente a pegar nas tarifas. Sei que pesam as tarifas em comparação com o ir buscar formas. Ele pega nas caixas e põe-nas ao ombro enquanto eu, as formas trago, ponho uma caixa em cima da outra e a arrastar no chão. Agora eu também me agacho como ele, quando pega nas caixas. Para pegar nas solas dobro as pernas, mas para pegar nas formas é como ele, vergo-me na cinta. Para as formas é obrigatório agachar-me assim, porque pego nelas e estou logo a meter nos carrinhos do transportador porque passam à altura e ao pegar nas formas dá mais jeito. Enquanto as solas, pego em para aí 10 pares coloco-os no antebraço para meter dois em cada carrinho. Não vou estar a tirar dois pares de cada vez de solas. Mas agachar-me a pegar nas formas é como ele pega nas tarifas. Eu vejo a semelhança dos dois postos de trabalho em termos de peso - ele pega nas formas e eu pego nas tarifas. Ele pode pesar mais ou pode pesar menos. Depende das botas e do tipo de sola. De um modo geral todo o calçado leva todo biqueira de aço.

Cell (4 2)

(INTERSECT (1 1 5 4) (3 2 2))

ON-LINE DOCUMENT: 1*SESS1

Retrieval for this document: 2 units out of 160, = 1.3%

Text units 116-116:

C - De saúde sinto porque eu nunca me adormecia as pontas dos dedos e agora adormece. Eu sinto muitas dores nas costas.

A - As máquinas são pesadas e conforme faz um movimento com a máquina e faz muita força para fazer o movimento.

Text units 118-118:

C - É como puxar um carrinho cheio de lenha. É quase. Nós é que já estamos tão habituados. Eu à segunda feira noto a diferença. É assim esta dor que sinto hoje que me dói bastante desaparece-me um bocadinho no sábado e no domingo mas chego a segunda-feira eu começo a trabalhar sinto exactamente nas primeiras horas da manhã estas dores aqui musculares no ombro.

ON-LINE DOCUMENT: GUIMAR5

Retrieval for this document: 1 unit out of 42, = 2.4%

Text units 15-15:

Quando foi detectado a hérnia discal, cheguei à beira do chefe da fábrica, pedi uma pessoa par me ajudar a dar vazão às 3 linhas. Não era o caso de dar vazão, porque isso eu dava e até tinha tempo para passear e tomar um café, só em termos físicos é que precisava mais de ajuda, para não me sobrecarregar tanto. Pensava que podia ser posta uma pessoa talvez a olhar por uma linha.

Cell (4 3)

(INTERSECT (1 1 5 4) (3 2 3))

This cell codes no documents.

Cell (4 4)

(INTERSECT (1 1 5 4) (3 2 4))

ON-LINE DOCUMENT: GUIMAR3

Retrieval for this document: 1 unit out of 73, = 1.4%

Text units 51-51:

Trabalho repetitivo e pesado dizia um trabalhador --- Ao fim de um dia aquelas formas todas, para fazer 800 pares se tiver que mudar formeiros, chega-se ao fim do dia cansado.

ON-LINE DOCUMENT: GUIMAR5

Retrieval for this document: 1 unit out of 42, = 2.4%

Text units 5-5:

A linha 3, a 1, e a 2 juntas antes de haver esta última mudança, tinha de embalar obra das 3 linhas, que isso aí é que era o mais cansativo. (ver mapa de riscos)

Cell (4 5)

(INTERSECT (1 1 5 4) (3 2 5))

This cell codes no documents.

Cell (4 6)

(INTERSECT (1 1 5 4) (3 2 6))

This cell codes no documents.

Cell (4 7)

(INTERSECT (1 1 5 4) (3 2 7))

This cell codes no documents.

Cell (4 8)

(INTERSECT (1 1 5 4) (3 2 8))

ON-LINE DOCUMENT: GUIMAR3

Retrieval for this document: 1 unit out of 73, = 1.4%

Text units 40-40:

Eu estou a carregar a linha. Meto tudo. Meto os sapatos, meto as solas, dezenas de formas, quilos a passar pelas mãos a toda a hora. São formeiros de 100 pares ou 120. Se tiver de deitar aquele formeiro abaixo, 3 ou 4 formeiros por dia, são centenas de quilos que passam pelas mãos, pôr solas que vêm lavadas com liquido, pôr as palmilhas, para fazer 800 pares por dia, mas as formas em si sempre a fazer aquele movimento que é onde aparecem aquele movimento que é onde aparecem depois as doenças profissionais nos pulsos.

Cell (5 1)

(INTERSECT (1 1 5 5) (3 2 1))

ON-LINE DOCUMENT: GUIMAR1

Retrieval for this document: 1 unit out of 86, = 1.2%

sessão 1

Certos trabalhos repetitivos levam os trabalhadores a ter uma certa sonolência, um certo desleixo no qual às vezes é perigoso na questão da segurança.

Text units 5-5:

Cell (5 2)

(INTERSECT (1 1 5 5) (3 2 2))

This cell codes no documents.

Cell (5 3)

(INTERSECT (1 1 5 5) (3 2 3))

This cell codes no documents.

Cell (5 4)

(INTERSECT (1 1 5 5) (3 2 4))

ON-LINE DOCUMENT: GUIMAR3

Retrieval for this document: 1 unit out of 73, = 1.4%

Text units 51-51:

Trabalho repetitivo e pesado - dizia um trabalhador - Ao fim de um dia aquelas formas todas, para fazer 800 pares se tiver que mudar formeiros, chega-se ao fim do dia cansado.

Cell (5 5)

(INTERSECT (1 1 5 5) (3 2 5))

This cell codes no documents.

Cell (5 6)

(INTERSECT (1 1 5 5) (3 2 6))

This cell codes no documents.

Cell (5 7)

(INTERSECT (1 1 5 5) (3 2 7))

This cell codes no documents.

Cell (5 8)

(INTERSECT (1 1 5 5) (3 2 8))

ON-LINE DOCUMENT: GUIMAR3

Retrieval for this document: 1 unit out of 73, = 1.4%

Text units 40-40:

Eu estou a carregar a linha. Meto tudo. Meto os sapatos, meto as solas, dezenas de formas, quilos a passar pelas mãos a toda a hora. São formeiros de 100 pares ou 120. Se tiver de deitar aquele formeiro abaixo, 3 ou 4 formeiros por dia, são centenas de quilos que passam pelas mãos, pôr solas que vêm lavadas com liquido, pôr as palmilhas, para fazer 800 pares por dia, mas as formas em si sempre a fazer aquele movimento que é onde aparecem aquele movimento que é onde aparecem depois as doenças profissionais nos pulsos.

Cell (6 1)

(INTERSECT (1 1 5 6) (3 2 1))

This cell codes no documents.

Cell (6 2)

(INTERSECT (1 1 5 6) (3 2 2))

This cell codes no documents.

Cell (6 3)

(INTERSECT (1 1 5 6) (3 2 3))

This cell codes no documents.

Cell (6 4)

(INTERSECT (1 1 5 6) (3 2 4))

This cell codes no documents.

Cell (6 5)

(INTERSECT (1 1 5 6) (3 2 5))

This cell codes no documents.

Cell (6 6)

(INTERSECT (1 1 5 6) (3 2 6))

This cell codes no documents.

Cell (6 7)

(INTERSECT (1 1 5 6) (3 2 7))

This cell codes no documents.

Cell (6 8)

(INTERSECT (1 1 5 6) (3 2 8))

This cell codes no documents.

QUADRO SÍNTESE 1 – EXIGÊNCIAS DAS TAREFAS, MEIOS DE TRABALHO E REGRAS DE TRABALHO

		EXEMPLOS
EXIGÊNCIAS DAS TAREFAS	NÍVEL DE PRODUÇÃO	<p>- (...) eu corto forros e ela corta sapatos (...) ela tem que ver os defeitos dela e eu os meus. (...) Se eu corto 14 pares tudo direitinho (...) chego ao fim (...) e preciso de mais meio metro para acabar o plano. [1ª Sess: 51-53]</p> <p>Mas é que eles não querem isso (...) querem tudo a 100% (...) não há quem consiga (...) se eles não exigissem tantos minutos de produção eu até acho (...) que conseguia dar o que eles querem (...) até aproveitávamos bem a pele e tudo. [1ª Sess:54]</p> <p>- Não vou à casa de banho desde que estou no corte (...) e só faço 30 m de almoço (...) tem sido assim (...) para conseguir chegar ao fim do dia (...) e dar a produção. (...) Estes seis meses tem sido assim, tanto que já ganhei uma infecção na bexiga. [1ª Sess:57]</p> <p>- "Por exemplo para mim um modelo de sapato é mais fácil que um modelo de sandália. Eu em sandálias para dar a produção não posso ir mesmo à casa de banho, não posso ir buscar um café ou um galão, não posso ir beber um sumo nem beber água. É trabalhar seguido e chego ao fim do dia mais partida e mesmo assim a produção é justa" [1ª sess:1:60]</p>
	APROVEITAMENTO DA PELE	<p>- (...) às vezes a pele vem mesmo estragada e eles não querem saber se uma pessoa cortou com defeito, o que querem saber é que nós façamos (...) a produção e a qualidade (...) que façamos o boni. Mas só que as 3 coisas numa, há pouco quem (...) e aí é que está a dor de cabeça (...) de toda a gente, minha, dela, de todos. [1ª Sess: 51 e 53]</p> <p>- "Se vem 25 metros para 120 ou 130 pares de forros, para aproveitar a pele não deve gastar mais que os 25 m, deve tentar aproveitar o máximo para gastar só 24 ou até os 25. Se gastar os 25 não está a gastar mais porque está a gastar o que pede. Se gastar 26, está a gastar um metro a mais. Já vai ouvir, porque gastou pele a mais." [1ª sess:1:49];</p>
PRODUTOS	PELE	<p>- (...) Eu sou uma pessoa que não consigo dar muito boni. Se eu corto 14 pares agora tudo direitinho sem nenhum risquinho na pele ou tudo muito certinho de certeza que chego ao fim (...) a pele fica muita justa (...) ou preciso de mais (...) para cumprir o plano. [1ª Sess: 53]</p>
PRODUTOS	LÍQUIDOS	<p>- (...) uma vez puseram lá látex para colar a calcanheira (...) começaram a arder-me os olhos e a doer-me a cabeça (...) disse que não trabalhava mais com aquele produto (...) e eles diziam que este produto lhes ficava muito mais barato. (...) Olhe para os meus olhos a escorrer água, nem vejo nada (...) o cheiro é um cheiro muito mais forte do que aquela cola que eu estava a dar (...) e o latex não dá qualidade porque não cola bem a calcanheira como a cola. [Guima3: 29, 32 e 33]</p>
REGRAS DE TRABALHO	CADÊNCIA	<p>(...) o meu colega de trabalho (...) ficou com a máquina avariada. Os chefes vão-se apoderar de estar aquele tempo parada (...) vão pôr a máquina a andar mais rotativa.[Guima1:9]</p> <p>- (...) só ponho a bata por cima do corpo (...) porque sei que vou suar. (...) Pego na palmilha (...) pego numa fita cola para colocar por cima da palmilha , mas sempre a andar (...) só tenho um minuto para pôr no transportador dois pares de formas, dois pares de palmilhas, dois pares de solas, dois pares de cortes (...) ir buscá-los (...) casar a obra (...) e isto carrinho atrás de carrinho (...) às vezes nem um minuto tenho. [Guima3:57-58]</p>

QUADRO SÍNTESE 2 – ASSOCIAÇÃO ENTRE CARACTERÍSTICAS DA TAREFA E POSTURA

CARACTERÍSTICAS DA TAREFA	DESLOCAÇÕES	<p>- (...) o formeiro não está aqui, está mais longe (...) pego nas doze caixas e tenho de as ir encher uma de cada. (...) A aranha é uma espécie de carrinho (...) com o qual tenho de ir à costura (...) e posso trazer 500 pares. Trago tudo para o meu sitio (...) tenho de me agachar (...) para as pôr em cima, dois pares em cada prateleira do transportador. Este tem 60 prateleiras (...) quando meto 120 pares (...) chegando ao meu posto tenho de deitar a baixo. (...) Estas prateleiras têm de estar sempre cheias (...) carregar (...) venho aqui (...) descarrego (...) torno a carregar outro para trazer para aqui (...) tem dezenas de formeiros seguidos (...) tenho de procurar (...) ver a referência (...) trazer. (...) veja o que é fazer 800 pares (...) passo todo o dia a ir buscar e deitar a baixo.[Guima4:2]</p> <p>- (...) tenho de fechar as caixas todas, colar os selos e pô-las nas paletas. (...) às vezes se não é da mesma referência (...) tenho de me deslocar com ela às costas cá para baixo.[Guima5:10]</p> <p>- (...) ter uma caixa da 1ª linha (...) que pode pesar 20 Kg (...) e ter de me deslocar com ela às costas uns bons metros (...) até ter 20 caixas no porta paletas (...).[Guima5:13]</p> <p>- As caixas estão no chão e o movimento que faço é de vergar a espinha (...) levanto-me e faço esforço (...) para erguer as caixas (...) desloco-me com elas até à paleta até uma distância de 3 metros (...) as caixas são postas (...) em quatro andares com 5 caixas cada andar (...) na ultima fase já tenho de me esticar todo e mesmo assim (...) até lançar a caixa. (...) Conforme me dobro para pegar na caixa é conforme me dobro para a pousar (...) para o fim já não me vergo tanto já é só pôr em cima (...) porque já está ao nosso nível (...) o 4º e 5º lotes (...) é que a gente já tem de esticar (...) muitas vezes pôr de bicos de pés (...).[Guima5:20]</p> <p>- (...) O que provoca mais cansaço é abrir e fechar caixas (...) passamos muito tempo agachados (...) e o deslocar das caixas (...) já prontas para as paletas correspondentes às linhas (...) durante este transporte levo a caixa ao ombro (...) a média das dimensões das caixas é de 60/60. (...) Há umas maiores (...) depende do tamanho do sapato. Quando agarro na caixa, agacho-me (...) pego na caixa (...) pongo-a ao ombro, um pequeno salto. Para tirar do ombro (...) se vou começar a paleta já tenho de me agachar outra vez, para pousá-la (...) no segundo lote (...) é onde há mais problemas (...) mais cansaço (...) para deslocar as caixas cheias para cima. (...) Ter de fazer 10, 15 caixas demora uns minutos (...) e ter de ficar vergado. [Guima5:21]</p>
	MODELOS	<p>- (...) numa caixa (...) pode haver 5 cortantes diferentes. (...) Tenho de cortar tantos pares de um como dos outros (...) tenho de fazer aqueles movimentos (pousar, arrumar, pegar noutro, pousar...). Para cada pé uso os 5 cortantes. (...) mas um par às vezes, tem de se pegar mais do que uma vez no mesmo cortante (...) mesmo assim faz-se muitas vezes o mesmo movimento ao cortar uma só caixa.[1ª Sess:88]</p>
	CONCENTRAÇÃO E ATENÇÃO	<p>- É um serviço muito duro (...) tenho de estar ali quatro horas de manhã sempre a pé no mesmo sitio (...) tenho de estar com os olhos estacados mesmo ali na obra para não cortar a borracha (...) é uma lâmina muito fininha. [Guima3:66]</p>
	SOBRECARGA FÍSICA	<p>- (...) Nunca me adormecia as pontas dos dedos e agora adormece (...) as máquinas são pesadas (...) e um movimento com a máquina faz-se muita força para fazer o movimento. [1ª Sess:116]</p> <p>- (...) há trabalho, com peles muito grossas que custa a passar na máquina (...) faz-se muita força e chega-se ao fim do dia e as peças custam muito a entrar (...). [4ª Sess:22]</p> <p>- (...) O formeiro para mudar 3 a 4 vezes por turno, de por exemplo 10 pares (...) eu é que tenho de trazer as caixas e pô-las no transportador que circula. (...) Tenho de me abaixar o dia todo para pegar nas formas (...) se for preciso outro formeiro (...) tenho de o tirar e ir buscar outro, ou seja, voltar a abaixar (...) chego ao fim do dia, um par atrás de outro (...) é pesado (...) se for preciso aparar as palmilhas (...) a linha anda à mesma velocidade (...) estou sozinho na mesma. [Guima3:53]</p> <p>- (...) A semelhança dos dois postos de trabalho é em termos de peso (...) ele pega nas formas e eu pego nas tarifas. (...) O formeiro pode pesar mais ou menos (...) depende das botas e do tipo de sola. (...) Todo o calçado de botas leva todo biqueira de aço. [Guima5:39]</p>
	RITMO	<p>- Mudar o formeiro 3 ou 4 vezes por turno de por exemplo 10 pares (são formas do 35 ao 41 de Senhora), eles vão buscar para a minha beira (...) que estão numa caixa e pô-los no transportador que circula (...) um par atrás de outro (...) aparar as palmilhas (...) a linha anda à mesma velocidade (...) eu estou sozinho (...).[Guima3:53]</p> <p>- (...) corto (...) vai para trás, vem para a frente, e é sempre assim, este ritmo o dia todo praticamente. (...) Quando é rápido ainda é pior (...).[1ª Sess:85]</p>

QUADRO SÍNTESE 3 – ASSOCIAÇÃO ENTRE TIPOS DE TAREFA E POSTURA

TIPOS DE TAREFA	CORTADOR	<ul style="list-style-type: none"> - (...) Isto aqui mexe tudo (zona dorsal alta). Está aqui a pele (...) estou a ver se não tem defeitos (...) meto o cortante (...) como uso óculos (...) tenho que dobrar a zona do pescoço toda (...). - (...) Há 8 anos que corto só sapatos (...) tenho uns moldes, tenho a pele, tenho a máquina (...) estou a pé o dia todo em frente à máquina (...). - (...) O meu trabalho é sempre o mesmo (...) sempre a pé, estou de frente para a máquina (...). - (...) tenho de ter atenção ao pôr o cortante (...) tenho de procurar a posição (...) é claro que aqui estou baixada, aqui em cima (flexão do tronco). - (...) por vezes o cortante enterra-se no cepo (...) estou no mesmo sitio parado (...) aí a gente está a fazer esforço para o tirar (...) o que mexe são os braços (...) não mexemos da cinta para baixo.
	FACEADEIRA	<ul style="list-style-type: none"> - (...) as dores são no pescoço (...) de estar sempre naquela posição muito fixa onde já estou há muitos anos. - Isto não custa muito (...) mas também sofro (...) quando estou a pé no corte (...). - (...) a minha posição (...) é ter de levantar a cabeça (...) baixo-me para pegar numa caixa (...) pouso as peças daquele lado (...) guardo, caixa. A caixa vai para baixo, torno a pegar noutra (...) levanto-me (...) para ir à casa de banho (...) ou um café (...) senão estou o tempo todo ali sentado (...). - (...) estou sentada e movimento os braços da esquerda para a direita (...) ao tirar a peça (...) faço uma inclinação da cabeça (...) depois calco o pedal que regula os números (...) depois levanto a cabeça para olhar para o visor (...).
	PREPARADOR	<ul style="list-style-type: none"> - (...) depois (...) vou dar uma volta (...) porque não consigo estar sempre parada (...) quieta muito tempo (...) senão começa-me a doer as costas (...). - (...) eu prefiro estar sentada do que estar a pé (...) começa-me a atacar os rins (...).
	CARIMBAR	<ul style="list-style-type: none"> - (...) estou num trabalho (...) na posição de pé durante as 8 horas.
	CARREGADOR DE LINHA	<ul style="list-style-type: none"> - (...) tenho de me baixar o dia todo a pegar nas formas (...). - (...) sinto-me cansado das costas de me estar a abaixar (...) e dos pulsos porque tenho de colar uma fita cola. - (...) ponho tudo aqui e depois tenho de me agachar (...) para pôr em cima (...) passo o dia todo a agachar e a deitar abaixo o formeiro. - (...) pegar nas formas, pegar nas solas (...) e os pulsos não param. Então penduro-me (...) ou subo pelas caixas das formas acima (...) ponho o pé em cada buraco de um lado e de outro para chegar lá acima, à prateleira. - (...) Agarro na obra (...) ponho na linha de montagem (...) tenho de me agachar, vergar as costas e casar as formas (...) tenho de procurar esquerdas e direitas. (...) Abro os braços para pegar em 10 pares de cortes (...) e colocar em cima da mesa (...) para casar os cortes (...) carrego 2 pares de cada vez para a prateleira (...) sempre agachado (...) vou buscar as solas (...) que estão a 4 ou 5 passos (...) às prateleiras (...) e também tenho de me abaixar. - (...) faço movimentos bruscos (...) com os outros elementos que ponho na linha (...) como tudo vai andando ao mesmo tempo (...) tenho que ter reflexos (...) para me virar para outro sitio (...) o espaço em meu redor é pouco.
	REBARBAR	<ul style="list-style-type: none"> - (...) é um serviço muito duro (...) tenho de estar ali (...) sempre a pé no mesmo sitio (...).

	EMBALAGEM	<p>- (...) não posso estar tantas horas seguidas de pé (...) derivado ao problema que tenho na coluna. [Guima2:49]</p> <p>- (...) depois das caixas estarem completas (...) tenho que as fechar todas, colar os selos e pô-las nas paletas (...) senão é desta referência (...) desloco-me com elas às costas cá para baixo. [Guima5:10]</p> <p>- (...) uma caixa que pode pesar 20 Kg (...) tenho de me deslocar com ela às costas uns bons metros (...).[Guima5:13]</p> <p>- (...) para abrir e fechar cada caixa uma pessoa tem de estar agachada (...) e fazer o movimento de flectir a coluna sem flexão do joelho, chegava ao meio-dia (...) já não podia mais (...) não aguentava mais das costas(...) às vezes encostava-me lá no meio das paletas e agachava-me lá um bocado, porque já não aguentava mais das costas. [Guima5:14]</p> <p>- As caixas estão no chão e o movimento que faço é de vergar a espinha (...) levanto-me para erguer as caixas (...) conforme me dobro para pegar é conforme me dobro para a pousar (...) por vezes tenho de me esticar (...) outras vezes pôr-me de bicos de pés (...).[Guima5:20]</p> <p>- (...) é o caso de passar a maior parte do tempo agachado (...) parece que não (...) mas a gente até pensa que está a fazer ginástica (...) mas que nos faz originar estes problemas (...) por não saber pegar no peso. (...) Primeiro vamos fazer um bocado de força no estômago para nos poder ajudar a coluna (...) aqui bem que tento fazer isso (...) nesta empresa não ensinam nada (...) não há tempo para estas coisas (...). [Guima5:30]</p>
--	-----------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>QUADRO SÍNTESE 4</p> <p>ESTRATÉGIAS DE DEFESA INDIVIDUAIS E/OU COLECTIVAS</p> <p>DINAMIZADAS PELOS TRABALHADORES</p>
<p>PÔR AUSCULTADORES NOS OUVIDOS</p> <p>FAZER DE CONTA QUE NÃO OUÇO</p> <p>NÃO ENGRAVIDAR PARA NÃO TER PROBLEMAS</p> <p>TRABALHAR ANTES DA HORA</p> <p>NÃO FAZER PAUSAS</p> <p>DECIDE NÃO COOPERAR PARA REPARAR INJUSTIÇA</p> <p>DESVALORIZAÇÃO DA CAUSA DO SOFRIMENTO</p> <p>SER ASSERTIVO, AFIRMAR A SUA RAZÃO</p> <p>ESTRATÉGIA COLECTIVA DE LUTA</p> <p>FAZER PAUSAS</p> <p>FAZER HUMOR COM AS SITUAÇÕES</p> <p>CANTAR</p> <p>RESMUNGAR</p> <p>RESPONDER PARA SE DAR AO RESPEITO</p> <p>VINGANÇA SUBTIL</p> <p>FAZER PROPOSTA DE REORGANIZAÇÃO</p> <p>RACIONALIZA A NECESSIDADE DE TRABALHAR</p> <p>FAZER EXIGÊNCIAS, REIVINDICAR</p>

QUADRO SÍNTESE 5- A ACTIVIDADE NAS RELAÇÕES COM OS OUTROS / HIERARQUIA

	ABUSO	<p>- (...) faço muito movimento quando vou buscar moldes (...) ele gosta de lá estar a peguilhar (...) já não tenho medo dele (...) já chorei muitas vezes e no principio tive medo (...) agora também lhe respondo se for preciso. [1ªsess1:134]</p> <p>- Eles puseram-me logo à vontade. Não vale a pena resmungar e não aceitar (...) se vamos aceitar sempre (...) vão fazer sempre o que eles querem. [2ªsessão:67]</p> <p>- (...) Se vem um director (...) e se os encarregados conseguem dominá-lo a coisa rola. Se o director os calca (...) como não podem descarregar em cima dele vão descarregar em cima dos mais baixos. [3ªsessão:90]</p> <p>- Abusam das pessoas ou tentam abusar das pessoas ... Na quarta-feira estávamos duas pessoas a fazer um serviço que eram precisas três. [Guimar1:8]</p> <p>- (...) e depois espremem essa pessoa (...) até às vezes cair para o lado. Porque se puserem lá outra pessoa não têm a mesma produção (...) é por isso que por vezes umas mudam com facilidade (...) porque tanto vale num lado como no outro (...) e em certos lugares não mudam porque têm aquela produção garantida. (...) Pode-se pensar que em alguns casos é marcação (...) é realmente aproveitar a produtividade daquela pessoa. [Guimar3:26]</p>
	MEDO	<p>- (...) se ele estiver à minha beira eu não tenho paciência (...) o meu tal medo é esse. [1ªsess1:111]</p> <p>- (...) esta semana disse à minha chefe de linha que tenho de ir de baixa porque estou a estragar trabalho (...) e estou farta de os aturar. Também disse ao chefe de linha que tenho medo de vir a estragar ainda mais porque não estou com cabeça para nada (...) estou tão nervosa que qualquer coisa me mete impressão. [3ªsessão:43]</p>
	PRESSÃO	<p>- (...) eles querem tudo a 100% (...) se eles não exigissem tanto (...) acho que uma pessoa conseguia dar o que eles querem (...) aproveitávamos bem a pele e tudo (...) uma pessoa põe-se a pensar e sabe que tem de se chegar ao meio-dia com aquela produção (...) se não tiver, a tarde vai ficar justa (...). Acontece que a pessoa começa a trabalhar com aquela pressão e estraga mais. [1ªsess1:54]</p> <p>- (...) Eu com muita pressão estrago muito (...) se estiver a pensar que estou muito atrasada, se estiver nervosa (...) faço tudo de pernas para o ar. [1ªsess1:55]</p> <p>- Eu não utilizo as pausas, não vou à casa de banho (...) demoro 30 m a almoçar (...) porque não me correu bem, no outro dia vou ouvir (...) porque não dei a produção. [1ªsess1:68]</p> <p>- A produção para mim é uma pressão, porque eu sonho com aquilo até de noite, a pensar que se não dou já vou ouvir. [1ªsess1:90]</p> <p>- (...) eu preciso de trabalhar, mas também quero trabalhar sossegada (...) e quero chegar a casa e ter um bocadinho de paciência (...) para a minha família.(...) Se ele vier todo o dia para a minha beira (...) não tenho paciência, nem para o meu marido (...) nem para ninguém. [1ªsess1:110-111]</p> <p>- (...) eles querem mostrar ao fim do dia (...) que as pessoas que estão por conta deles (...) conseguiram dar mais produção que as outras (...) e as escravas somos nós (...) porque dizem: quero isto, quero aquilo para conseguir o seu objectivo. [1ªsess1:153]</p> <p>- (...) Eles vêm à nossa beira e não dizem: sai daí que eu vou ver se dá (...) haviam de fazer mas não fazem e só dizem: tem que dar, tem que dar mesmo e mais nada. Mesmo que não dê, tem que dar, (...) na boca deles tem que dar sempre. [2ªsessão:79]</p> <p>- (...) ali estava ela a berrar-me (...) nunca estava bem comigo, sempre de ronha. Às vezes chegava e dizia: despache-se só quer estar no paleio (...) o meu remédio era despachar (...) mas quando eu faltava punham lá uma pessoa (...) que não sabia como é que eu dava vazão e até o próprio encarregado me dizia isso. [Guimar3:71]</p>
	AMEAÇA	<p>- (...) chegou lá o encarregado, sem justificação nenhuma (...) vira-se para o homem e diz: não queres trabalhar encosta-te para aí. O homem encostou-se. Chegou o gerente e o encarregado disse-lhe: tirem este homem daqui que ele não quer trabalhar. O gerente mandou-o lá para fora e o homem foi (...) vou-te meter um processo. [Guimar1:12]</p> <p>- (...) um operário está num posto de trabalho e eles pensam que podem fazer o que lhes apetece e dizem: estás aqui, agora vais para ali. Se a pessoa nega eles dizem logo "tu já estás por minha conta". [Guimar1:30]</p> <p>- Quando descobri o problema que tinha de saúde fui dar conhecimento aos meus chefes e disse que ia fazer um novo exame. Um deles disse-me: se vês que não podes trabalhar vai-te embora (...).[Guimar1:40]</p> <p>- (...) se lhes pedimos qualquer coisa dizem-nos: estais bem, estais, não estais bem (...) aqui só está quem quiser trabalhar, quem não quer trabalhar (...) sai daqui. [Guimar1:40]</p>

	DESRESPEITO	<p>- (...) fui de castigo para o corte (...) não me deram explicações (...) nós somos ali como bonecos. [1ªsessão:14]</p> <p>- (...) um sapato vem da costura (...) e a chefe não sabia a quem pertencia (...) ela antes de chamar por nós devia tratar de saber disso (...) cada pessoa tem de ser responsável pelo que faz (...) não é ouvir eu em vez de outra. [2ªsessão:76]</p> <p>- (...) tenho o meu boni alto, mas não tenho reparação, na maior. (...) se vem um sapato para trás, eles dizem: é preferível ter o boni mais baixo e não fazer esta porcaria. (...) para levar o prémio ao fim do mês e só fazes isto. Dizem tudo explicado, dizem asneiras. [2ªsessão:95]</p> <p>- Por vezes (...) o que nos causa mais complicações é receber ordens e depois chegar à parte do patrão e os mesmos que nos deram as ordens dizem que não as deram. [Guimar2:83]</p> <p>- (...) o patrão disse-me que se eu não pudesse trabalhar para me ir embora (...) que as portas estavam abertas (...) não é uma resposta que se dê porque eu sou uma pessoa. [Guimar5:17]</p>
	RECONHECIMENTO	<p>- (...) Saio do meu posto de trabalho porque tenho uma parte do corte (...) poucas sabem fazer disso, que eu sei fazer (...) que é cortar elástico (...). Quando falta a que sabe chamam por mim. (...) os encarregados (...) quando precisam de mim vão-me chamar (...) para ir para lá. [1ªsess1:132]</p> <p>- (...) uma altura cortei uma amostra onde uma aplicação lateral levava pelaria e eu fiz em sintética (...) isto foi aprovado (...) pelo que fiquei contente porque a ideia foi minha (...) até o cliente gostou mais do sintético do que a própria pelaria (...) são alterações que são introduzidas no sistema de uma encomenda que favorecem a própria empresa. [Guimar3:47]</p> <p>- Ela gostava do meu trabalho (...) eu separava as encomendas nas paletas e não por clientes (...) assim não acumulava caixas (...) e soube que os clientes não tinham reclamado de haver trocas de obra dentro das tarifas (...) e puseram-me a meu cargo controlar cada caixa (...).[Guimar5:26]</p>
	RESIGNAÇÃO	<p>- Não gosto de fazer polivalência, mas tenho de fazer que é a minha obrigação. Gostava de estar num sitio fixo. Mas tenho de fazer de tudo que eles me mandam. [2ªsessão:41]</p>
	CONFRONTO	<p>- Estou farta de dizer à minha encarregada e ela chateia-se comigo e já nem quer paleio (...) porque eu digo-lhe: não estás bem? Levanto-me da máquina e grito-lhe: senta-te aqui e faz tu, se tu consegues o que pedes eu também vou conseguir. [2ªsessão:78]</p> <p>- (...) Eles diziam: fulana trabalha com látex e você não trabalha porquê? Eu não posso. (...) Se me quiser dar a cola (...) como estava a fazer, tudo bem. Agora o látex não, não sou obrigada. Parei. [Guimar3:30]</p> <p>- (...) eles dizem que nós não dissemos, o mal está aí. Eu já sei com quem lido e então eu disse: não faço assim, eu paro. Vá procurar saber ao gabinete. [Guimar3:35]</p>
	NÃO RECONHECIMENTO	<p>- Não é bem assim, porque nós é que estamos a trabalhar, nós é que sabemos o que estamos a fazer. O encarregado não quer saber (...) porque ele tem a bata branca e nós temos bata azul (...) porque muitas vezes nós dizemos que não dá e eles não querem saber. (...) Eles teimam e depois vêm os sapatos para trás mal feitos. (...) Nós acabamos por ter razão mas eles nunca assumem que a temos. [2ªsessão:26]</p> <p>- Por vezes não temos o valor que devíamos ter. (...) Eu abro um pacote de pele e se achar que é para eu não cortar eu não corto. (...) Quando mostro ao encarregado ele diz que tenho de cortar (...) depois o trabalho vem para trás. [Guimar2:74]</p> <p>- Eles vão sempre naquela do que está escrito (...) quando a asneira se começa a desenvolver (...) nunca dão valor ao trabalhador (...) que já tem chamado a atenção que não devia ser assim, mas pouco se importam. [Guimar3:38]</p> <p>- (...) o problema é que ninguém quase aceita a opinião (...) porque se gente começa a fazer uma operação e sabemos que na verdade não deveria ser assim (...) mas está escrito assim (...) o chefe disse que é assim (...) a gente pouco pode mudar. [Guimar3:45]</p> <p>- (...) às vezes há chefes que dizem que tem de ser assim (...) e outros nem tão pouco nos deixam trabalhar com o nosso jeito (...) e daí nascem muitos problemas (...). [Guimar3:47]</p> <p>- Deixam-nos revoltados porque não podemos ter mais capacidade que os próprios encarregados. Ele é que tem de saber. (...) É por isso que eu digo, vou pedir informações para trabalhar a quem (...) lá dentro não há pessoal qualificado para trabalhar e para ensinar [Guimar5:31-32]</p>

	DISCRIMINAÇÃO	<p>- Havia mais pessoas a dar cola que se queixavam como eu. Elas mudavam de posto e eu não. [Guimar3:5]</p> <p>- Pelo motivo de pertencer ao sindicato, o patrão reuniu com os outros e deu-lhe prémio a eles e não me deu a mim (...) e ele disse-me: és um bom trabalhador (...) trabalhas mais em 18 dias que os outros em 22 (...) é a gratificação que tenho (...) vejo lá pessoas a ganhar mais e a fazer menos que eu. [Guimar3:26]</p> <p>- (...) tiraram-me das 6 às 14 porque não têm argumento para pegar comigo (...) o único argumento é ser sindicalista (...) vão tirar uma pessoa doutro turno para me substituírem a mim. [Guimar4:37]</p>
	RESPEITO	<p>- Os trabalhadores escolhem o turno que querem (...) eu escolhi o turno que mais me dá jeito (...) eu estou no de saída às duas que é o que mais me dá jeito. [Guimar2:25-26]</p> <p>- Ando lá há 34 anos e nunca tive problemas (...) há dois anos apareceram-me umas queimaduras nas mãos e queixei-me (...) e mudaram-me de lugar (...) mas as mãos continuaram a queimar (...) e eles tornaram-me a mudar. Não posso dizer mal da firma porque eles mudaram-me de lugar só que eu não podia estar nem num nem noutro. [Guimar3:12]</p>
	COOPERAÇÃO	<p>- (...) com o encarregado só conversas de trabalho (...) se for preciso ajudar, também lhe peço para ir buscar alguma coisa e ele até vai (...) se necessito de ir à casa de banho tenho de recorrer ao encarregado (...) e ele vem para a minha beira porque eu não posso ir ter com ele. [Guimar4:30]</p>

Anexo 11

CARACTERIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS TRABALHADORES DO CALÇADO

Decorrente do trabalho que desenvolvemos com os trabalhadores do calçado, configura-se um cenário cuja caracterização é a seguinte:

Trabalhadores fortemente envolvidos por condições de higiene e segurança muito deficitárias no local de trabalho, com consequente predomínio de acidentes de trabalho. Não possuem planos de emergência. Utilizam produtos muito tóxicos e não têm protecções adequadas; o equipamento é obsoleto, não cumprindo as regras de segurança, aumentando muito o ruído e favorecendo acidentes. Os trabalhadores não têm, a este propósito, informação das máquinas novas que são adquiridas para a empresa. O ambiente físico não é dimensionado para um bom clima de trabalho (em algumas situações, por exemplo, não existem janelas nos departamentos de montagem e acabamento). Nos departamentos de corte e de costura, não havendo tanto perigo envolvente, o trabalho é muito repetitivo. Os trabalhadores não “rodam” e “*gera insegurança trabalhar oito horas sempre a fazer a mesma coisa*”, dizia um trabalhador. Acrescentando que os trabalhos repetitivos “*levam os trabalhadores a ter uma certa sonolência, um certo desleixo, sendo perigoso em questões de segurança*”.

É vulgar o exercício de polivalência dos trabalhadores, mas sob coacção. Contava a dada altura um trabalhador que, num dia, tinha passado por quatro postos de trabalho, porque apenas tinha faltado um trabalhador.

As relações hierárquicas são de desrespeito pelo trabalhador, sendo comum a ameaça de despedimento e de humilhação.

É visível a existência de conflitos no local de trabalho;

O desempenho de uma actividade à custa de esforço físico, que exige força para pegar em pesos; espaço de trabalho exíguo, obrigando o trabalhador a criar e a reinventar espaços, “por vezes o sítio mais longe” e a deslocar-se com material pesado às costas;

Repetitividade sob constrangimento de tempo sobretudo em posição de flexão da região dorsal alta;

Ameaça, (por exemplo quando o patrão diz que “as portas estão abertas”), contribuindo para produzir a “precariedade”, isto é, os efeitos produzidos pela precariedade que refere Dejours (2001). Os trabalhadores vivem a ameaça de serem privados dos seus privilégios;

Horas extraordinárias em exagero, com pagamento inadequado, por exigência da entidade patronal;

Riscos, que acumulam os seus efeitos, às situações anteriores, que geram insegurança: Ruído; Ventilação deficitária e Cheiros (de líquidos fortes, por ex., de lavar solas).

Exigências de produção, onde a pressão do tempo é um factor marcante. Cadências elevadas, sob pressão hierárquica (intimidação / violência psicológica);

Trabalho difícil de executar, quer pelo tipo de modelo, quer pelo tipo de pele;

Actividade do tipo sedentário, isto é, de poucos movimentos e na mesma direcção com postura de pé, estática e, consequente, aparecimento de varizes associado a tarefas que exigem grande atenção.